

# **Průvodce pracovním právem pro mladistvé**



**2014**

# Proč je dobré něco vědět o pracovním právu?

Pracovní právo by se mohlo zdát běžnému člověku jako vzdálený a čistě teoretický pojem. Ve skutečnosti však ovlivňuje (nebo bude ovlivňovat) podstatnou část našich životů. Zaměstnanecký poměr je totiž asi nejsnazší způsob, jak si vydělat peníze. Proto je důležité rozumět základním pojmům pracovního práva, vědět, jak pracovní vztah vzniká a zaniká, seznámit se s pracovní smlouvou a znát svá základní práva a povinnosti.



## Slovníček základních pojmů

**BOZP** – bezpečnost a ochrana zdraví při práci

**Doba určitá** – v pracovní smlouvě je uvedeno datum skončení pracovního poměru

**Doba neurčitá** – v pracovní smlouvě není uvedeno datum skončení pracovního poměru

**Dvoustranný právní úkon** – spočívá v projevu vůle obou stran

**Jednostranný právní úkon** – spočívá v projevu vůle pouze jedné strany

**Mzda** – druh odměňování za práci, dostávají ji obvykle zaměstnanci podnikatelské sféry

**Plat** – druh odměňování za práci, dostávají ji obvykle zaměstnanci státní sféry

**Zaměstnanec** - je subjektem podřízeným (řízeným), který koná práci podle pokynů zaměstnavatele.

**Zaměstnavatel** - řídí a organizuje pracovní proces a zaměstnanec postupuje podle jeho pokynů.

# Pracovní právo

*Pracovní právo je odvětvím práva, které upravuje vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (tzv. pracovněprávní vztahy) a otázky, které s pracovněprávními vztahy souvisejí.*

Základním právním předpisem upravujícím pracovní právo je **zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.**

## Práce jako předmět pracovního práva

Jádrem je **práce jako lidská činnost**, ne však v plném rozsahu (např. zákon neupravuje práci vykonávanou ve vlastní domácnosti). Předmětem pracovního práva je činnost vykonávána za účelem dosažení výdělku. Podle zákoníku práce musí mít závislá práce (práce, kterou tento zákon upravuje) tyto znaky:

- vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,
- osobní výkon práce ze strany zaměstnance,
- musí probíhat jménem zaměstnavatele a podle pokynů zaměstnavatele,
- **zaměstnanec pracuje za mzdu, plat** nebo odměnu za práci,
- **v pracovní době,**
- **na pracovišti zaměstnavatele**, případně na jiném dohodnutém místě,
- **na náklady zaměstnavatele a na odpovědnost zaměstnavatele.**

## Kdy se mohu stát zaměstnancem?

Podle zákona nabývá fyzická osoba způsobilosti být zaměstnancem v 15 letech. To znamená, že zaměstnání můžete být po **dovršení svých patnácti let**. Navíc zákoník práce stanovuje další podmínku - tou je **ukončená povinná školní docházka**.

Dětem mladším 15 let je práce zakázána, se zvláštním povolením ale mohou být výjimečně zaměstnáni v těchto činnostech: umělecké, kulturní, reklamní a sportovní.



## Druhy pracovněprávních vztahů

Pracovní zákon umožňuje zaměstnávání v několika formách. Základní pracovněprávní vztahy jsou:

### Pracovní poměr

Je pracovně-právní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zakládá se pracovní smlouvou a **vzniká dnem nástupu do práce.**

Po nástupu do práce má zaměstnanec i zaměstnavatel **právo na zkušební dobu**; ta je obvykle 3 měsíce od vzniku pracovního poměru. V této době můžete vy i zaměstnavatel bez udání důvodu ukončit pracovní poměr.

Pracovní poměr je na **dobu neurčitou**, pokud není v pracovní smlouvě uvedena doba trvání nebo datum skončení pracovního poměru. Pokud je v pracovní smlouvě uvedeno datum ukončení pracovního poměru nebo doba trvání pracovního poměru, jedná se o pracovní poměr na **dobu určitou**. U stejného zaměstnavatele může zaměstnanec pracovat na **dobu určitou** bez přerušení maximálně 3 roky.

## Dohoda o provedení práce - DPP

Dohoda o provedení práce je asi nejvyužívanější způsob uzavření práce u **brigád**. DPP může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, jestliže předpokládaný **rozsah práce**, na který se dohoda uzavírá, **není vyšší než 150 hodin ročně**. Zaměstnanec tedy může za jeden kalendářní rok pro jednoho zaměstnavatele odpracovat právě zmíněných 150 hodin.

Dohoda se uzavírá **vždy písemně**. Neexistuje zde zkušební lhůta. Spolupráce tedy může být ukončena zaměstnavatelem i z vaší strany kdykoli a bez udání důvodu. To že se u této dohody neodvádí sociální a zdravotní pojištění je jedním z důvodů, proč je mezi zaměstnavateli hodně využívána.





## Dohoda o pracovní činnosti - DPČ

Tato dohoda se již více podobá klasické pracovní smlouvě. Zaměstnavatel ji s fyzickou osobou uzavírá, je-li předpoklad **déle trvající pracovní činnosti**. Na jejím základě nelze vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, práce může být sjednána maximálně na poloviční pracovní úvazek.

Dohoda musí být uzavřena **písemně** a mimo jiné se v ní uvádí i doba, na kterou se uzavírá, tj. může v ní být uzavřena jak na **dobu určitou**, tak **neurčitou**. Není-li již v dohodě stanoven způsob jejího ukončení, lze dohodu jednostranně bez udání důvodu s 15denní výpovědní lhůtou zrušit. U této dohody se platbě sociálního a zdravotního pojištění nevyhnete, což se samozřejmě projeví na výši vaší výplaty.



## Jak začít pracovní poměr?

Nejtypičtější způsob, jak založit pracovní poměr, je **pracovní smlouva**. Ta je **dvoustranným právním úkonem** spočívajícím v souhlasném projevu vůle občana a zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr.

**Povinnými náležitostmi** pracovní smlouvy jsou:

- **druh práce**, který má zaměstnanec vykonávat,
- **místo** nebo místa **výkonu práce**,
- **den nástupu** do práce.

**Nepovinnými náležitostmi** pracovní smlouvy jsou např.:

- **zkušební doba**,
- **doba trvání pracovní smlouvy**,
- práva a povinnosti smluvních stran,
- informační povinnost zaměstnavatele,
- **mzdové či platové podmínky**,
- pracovní doba,
- souhlas zaměstnance s vysíláním na pracovní cesty,
- souhlas zaměstnance se srážkou ze **mzdy** za poskytnuté stravenky či za poskytnuté

- ochranné pracovní prostředky, které zůstávají zaměstnanci v případě skončení pracovního poměru a nemají ještě ukončenou tzv. vynášecí dobu,
- konkurenční ujednání,
- ujednání o mlčenlivosti a další.

## Před uzavřením pracovní smlouvy

Zaměstnavatel **smí vyžadovat** před vznikem pracovního poměru od občana, který se u něj uchází o práci, **jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.**

Dále je zaměstnavatel povinen seznámit budoucího zaměstnance s právy a povinnostmi, které by pro něj z pracovní smlouvy vyplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat.



## Jak skončit pracovní poměr?

Pracovní poměr může skončit pouze:

- **dohodou** – dohoda je **dvoustranný právní úkon** a k jeho uzavření je třeba souhlasu obou stran
- **výpovědí** – výpověď je **jednostranným právním úkonem**, se kterým druhá strana nemusí souhlasit a většinou také nesouhlasí. Výpověď může skončit pracovní poměr jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel. Zaměstnanec však nemusí uvádět důvod výpovědi, zatímco zaměstnavatel může výpověď dát pouze z důvodů určených zákonem (např. rušení zaměstnavatele, důvod nadbytečnosti, zdravotní nezpůsobilost zaměstnance apod.).
- **okamžitým zrušením**,
- zrušením ve zkušební době.
- (Pracovní poměr na **dobu určitou** končí také uplynutím sjednané doby.)

Pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce nezletilého, který **nedosáhl věku šestnáct let**, může také rozvázat jeho zákonný zástupce, pokud to je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého.

## Zvláštní pracovní podmínky pro mladistvé

Zákoník práce vymezuje skupinu lidí od 15 do 18 let (mladiství), kteří mají v pracovněprávních vztazích zvláštní práva a povinnosti. Jsou to především:

**Délka pracovní doby** zaměstnanců mladších 18 let činí nejvýše 40 hodin týdně s tím, že pracovní doba v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout osm hodin.

**Doba odpočinku** je pro mladistvé zaměstnance nařízena minimálně na 12 hodin. Dále mají dospívající každých sedm dní nárok na odpočinek alespoň dvou dnů následujících po sobě.

**Přestávka v práci** musí být mladistvému zaměstnanci poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Mladistvému zaměstnanci musí být vždy poskytnuta přestávka na jídlo.

**Práce přesčas** je pro mladistvé zaměstnance zakázána. Mladistvý zaměstnanec nesmí práci přesčas konat, ani kdyby s tím souhlasil.

**Noční práce** je zakázána mladistvým zaměstnancům, pokud nejde o výjimku v souvislosti s přípravou k povolání.

**Bezpečnost a ochrana zdraví** - v případě zaměstnávání mladistvých zaměstnanců je povinnost zaměstnavatelů vytvářet bezpečné pracovní podmínky zdůrazněna.

**Lékařské prohlídky** - Zaměstnavatel je povinen zabezpečit, aby mladiství byli vyšetřeni lékařem před vstupem do pracovního poměru a před převedením na jinou práci na dobu delší než jeden měsíc. Kromě toho má povinnost zabezpečit lékařskou prohlídku pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně. S touto povinností zaměstnavatelů souvisí také povinnost mladistvých podrobit se stanoveným lékařským prohlídkám.

**Hmotná odpovědnost** - zaměstnavatel nemůže mladistvého zaměstnance vázat dohodou o hmotné odpovědnosti. A to i přes to, že by mladistvý zaměstnanec zaměstnavateli dohodu o hmotné odpovědnosti podepsal.



## Zdroje:

- ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol., 2012. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související přepisy s komentářem k 1. 1. 2012. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7263-713-3.*
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo. 4. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010. 612 s. ISBN 978-80-7400-186-4, str. 72.*
- Cíc: Již 10 let společně s vámi [online]. Praha, 2012 [cit. 2014-04-08]. Dostupné z: <http://www.cicpraha.org/cs/pracovni-poradenstvi/pracovni-pomer-a-dohody-o-praci/druhy-pracovnich-smluv.html>.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1.*
- NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady. 1. vydání. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2012. ISBN 978-80-247-4091-1.*
- NOVOTNÁ, Zdeňka. *Pracovní činnost dětí a pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců. Brno, 2011. Dostupné z: [http://is.muni.cz/th/209761/pravf\\_m/Diplomova\\_prace.pdf](http://is.muni.cz/th/209761/pravf_m/Diplomova_prace.pdf) f. Diplomová práce. Masarykova univerzita. Vedoucí práce Jana Zachovalová.*
- SAGIT, nakladatelství ekonomické a právní úpravy Ostrava. *Noční práce* [online]. 2014 [cit. 2014-03-17]. Dostupné z:
-

- [http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=153&typ=r&levelid=PR\\_118.HTM](http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=153&typ=r&levelid=PR_118.HTM).
- Studentské finance.cz: *Víme, co vám ve škole neřeknou* [online]. 2014 [cit. 2014-04-09]. Dostupné z: <http://student.finance.cz/prace-dane/informace/zamestnani/pracovni-pomer/>.
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

*Tato metodika vznikla jako výsledek bakalářské práce na téma „Zaměstnanci ve věku 15-18 let v pracovním právu“. Bakalářská práce je vypracována na Univerzitě Pardubice. Autorem práce je Lucie Bínová.*