



Letní brigády a práce studentů

Zákoník práce v současné době nepřiznává studentům odlišná práva než jiným zaměstnancům. Studenti mohou být zaměstnáni na základě pracovní smlouvy (pracovní poměr) nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti).

Nic jako brigádnická smlouva podle zákona neexistuje a tuto nelze sjednávat ani jako nepojmenovanou smlouvu podle občanského zákoníku, neboť pokud bude student vykonávat závislou práci, tak pak jediné na základě pracovní smlouvy nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Určitá specifika jsou zakotvena takto:

- **Absolventi¹** – § 229 zákoníku práce: Zaměstnavatelé jsou povinni zabezpečit absolventům středních škol, konzervatoří, vyšších odborných škol a vysokých škol přiměřenou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a dovedností potřebných pro výkon práce (odborná praxe je samozřejmě výkonem práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat).
- **Mladiství²** – § 245 až § 247 zákoníku práce: Možnost zaměstnávat mladistvé zaměstnance pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji; zákaz některých prací (práce přesčas a práce v noci, práce pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, práce, které se zřetelem k anatomickému, fyziologickému a psychickým zvláštnostem v tomto věku jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví – Ministerstvo zdravotnictví ČR stanovilo tyto práce vyhláškou –, práce, při nichž jsou mladiství vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných osob); povinnost zaměstnavatele zajistit mladistvým zaměstnancům vyšetření lékařem závodní preventivní péče před vznikem pracovního poměru a před převedením na jinou práci a dále pravidelně podle potřeby, nejméně však 1x ročně.
- **Pracovní doba** – § 79a, § 88, § 90, § 90a, § 92 zákoníku práce: U mladistvého zaměstnance nesmí délka směny překročit 8 hodin v jednotlivých dnech a 40 hodin v týdnu (zákaz práce přesčas); mladistvému zaměstnanci se přestávka na jídlo a oddech poskytuje nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce; mladistvému zaměstnanci nemůže být zkrácen nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami a nepřetržitý odpočinek v týdnu.
- **Bezpečnost a ochrana zdraví při práci:** Mladistvým zaměstnancům, studentům a zaměstnancům v prvním zaměstnání je nutno věnovat zvýšenou péči rovněž v této oblasti; dále je třeba připomenout, že od 1. 4. 2012 je třeba zajistit vstupní lékařské preventivní prohlídky i pro zaměstnance pracující na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 59 zákona o specifických zdravotních službách).

¹ Absolventem se v tomto případě rozumí zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném ukončení studia 2 let.

² Mladiství zaměstnanci jsou zaměstnanci mladší 18 let (§ 350 odst. 2 zákoníku práce). Zaměstnancem může být fyzická osoba, která dosáhne 15 let věku a má ukončenu povinnou školní docházku.

- **Snížení mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance:** Podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance činí minimální mzda a nejnižší úroveň zaručené mzdy u zaměstnance ve věku 18 až 21 let, a to po dobu 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru 90 % částek minimální a zaručené mzdy. Jde-li o první pracovní poměr a jde-li o mladistvého zaměstnance, tak 80 % částek minimální a zaručené mzdy (§ 4 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí).

Orgány inspekce práce doporučují studentům, aby při sjednávání pracovního poměru či dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr věnovali pozornost:

- písemné formě pracovní smlouvy nebo dohod – nic jako práce na zkoušku neexistuje,
- odměně za práci – při uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je odměna za práci nejméně ve výši minimální mzdy, při uzavření pracovní smlouvy je pak odměna za práci nejméně ve výši zaručené mzdy; výše odměny za práci musí být sjednána předem,
- výplatě odměny za práci – obvykle se vyplácí ve výplatním termínu stanoveném zaměstnavatelem,
- příplatkům ke mzdě či platu – tyto se neposkytují u dohod,
- fyzické a psychické náročnosti práce.

V případě jakýchkoliv dotazů se mohou občané obracet na orgány inspekce práce e-mailem nebo v jejich poradenských dnech osobně či telefonicky (bližší informace na <http://www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/poskytovani-poradenstvi/>).

Mgr. Lucie Zálhová
inspektorka odboru pracovních vztahů a podmínek

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE
Horní náměstí 103/2, 746 01 Opava
tel.: 553 696 154, 553 683 401
fax: 553 626 672
e-mail: opava@suip.cz
www.suip.cz