24. 11. 2004

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

Zaměstnávání studentů po 1.10.2004

V souvislosti s zákonem č. 436/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti, a s nabytím účinnosti nového zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., přičemž tento nový zákon o zaměstnanosti zrušil k 1.10.2004 dosud platný zákon o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb., došlo od 1.října tohoto roku mimo jiné v českém pracovním právu ke změnám v zaměstnávání studentů jako osob soustavně se připravujících na budoucí povolání denním studiem na středních a vyšších odborných školách, prezenčním studiem na vysokých školách nebo denním studiem na jiných školách, na kterých se podle zvláštních právních předpisů provádí soustavná příprava na budoucí povolání.

Tyto změny se dotýkají tzv. agenturního zaměstnávání těchto osob (např. přes personální agentury). Je tomu tak proto, že od 1.10.2004 se ztížilo zaměstnávání studentů přes agentury práce, neboť dle § 38a zákoníku práce „zaměstnavatel, který je právnickou nebo fyzickou osobou zprostředkovávající zaměstnání na základě povolení (tedy tzv. agentura práce), může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce k jinému zaměstnavateli jen na základě písemného ujednání v pracovní smlouvě nebo v dohodě o pracovní činnosti. Agentura práce a případný zaměstnavatel jako zájemce o práci studenta (dle dikce zákona – uživatel) potom spolu písemně uzavřou dohodu o dočasném přidělení zaměstnance, jejíž náležitosti jsou uvedeny v § 38a odst. 2 z. č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

Z dosud uvedeného tudíž plyne, že agentura práce v případě, že hodlá studenta přidělit k výkonu práce jinému zaměstnavateli, již nemůže tak jako tomu bylo dříve se studentem uzavřít dohodu o provedení práce, nýbrž je s ním ze zákona povinna uzavřít buď pracovní smlouvu, nebo dohodu o pracovní činnosti. To samozřejmě práci studenta v konečné fázi prodražuje, neboť zatímco dohoda o provedení práce nezakládá mimo jiné účast studenta na sociálním a zdravotním pojištění, pracovní smlouva či dohoda o pracovní činnosti již ano. Tato skutečnost má za následek to, že agentura práce musí za studenta nově navíc odvádět příslušné částky státu na sociální a zdravotním pojištění studenta, což z hlediska ekonomického může mít samozřejmě za následek alespoň částečnou ztrátu konkurenceschopnosti studentů jako levné pracovní síly na trhu práce. Samostatnou kapitolou jsou potom další pracovněprávní nároky studentů zaměstnaných na základě pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti, jako jsou např. příplatky za výkon práci v noci nebo o svátcích, dovolená apod.

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

Další články:

- Pracovněprávní dokumenty a elektronický podpis – když certifikát vyprší dříve než archivační lhůta
- Okamžité zrušení pracovního poměru vs. výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce
- Transparentní odměňování: co se změnilo mezi návrhem MPSV a vládním návrhem a proč s přípravou nečekat na vyhlášení zákona
- Zásadní změny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení v EU
- Právní limity AI monitoringu zaměstnanců, aneb když vás hlídá algoritmus
- Transparentnost odměňování a náborové prémie: kdy lze rozdílnou mzdu obhájit?
- Ještě jednou k vybraným tématům analytické kategorizace pracovních míst dle směrnice o transparentním odměňování

- Nábor zaměstnanců přes agentury a M&A transakce: kde končí ochrana investice a začíná kartel
- Nová definice závislé práce
- Doručování písemností zaměstnanci poštou: zákonná patnáctidenní lhůta versus praxe provozovatele poštovních služeb
- Kdy se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru? Nový pohled Nejvyššího soudu