

## Jakou smlouvu podepsat se stážistou?

*Chceme do firmy získat několik stážistů. Jakou smlouvu je nejlepší s nimi uzavřít? Mají stejná práva a povinnosti jako zaměstnanci, nebo se v něčem liší?*

MARTINA L., PRAHA

Stážista je široký pojem, a právní titul pro spolupráci s ním tak může být v praxi různý. Může se jednat o učně nebo středoškolačka či studenta vyšší odborné školy, který vykonává praxi předepsanou v učebních osnovách, ale i o vysokoškolačka, který chce již během studia získat praktické zkušenosti v oboru. V prvním případě uzavírá zaměstnavatel písemnou smlouvu se školou dle školského zákona. Zaměstnavatel neuzavírá smlouvu přímo s praktikantem. V případě, že praktikant během své praxe vykonává produktivní činnost, náleží mu za ni odměna ve výši sjednané ve smlouvě se školou, nejméně však 30 procent minimální

mzdy. Při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby než 40 hodin týdně nebo v případě, že žák nevykonával produktivní činnost po dobu celého měsíce, se výše odměny za produktivní činnost úměrně upraví.

V případě vysokoškolačků či jiných stážistů, kteří realizují stáž mimo učební osnovy, je v prvé řadě nutné si říci, zda se má jednat o stáž úplatnou, nebo bezplatnou. Stáž, za kterou dostane student finanční odměnu, je vhodné realizovat na základě jedné z dohod mimo pracovní poměr. V takovém případě bude student zaměstnancem a platí pro něj všechna práva a povinnosti jako pro jakéhokoli jiného zaměstnance spolupracujícího se zaměstnavatelem na základě dohody mimo pracovní poměr. V případě, že by se mělo jednat o bezplatnou stáž, vydává se zaměstnavatel na tenký led. Nelze vyloučit, že taková spolupráce by mohla být kvalifikována jako závislá práce,

kteřou lze vykonávat výhradně v pracovním vztahu, a pokud je vykonávána na základě jiné smlouvy, může být považována za nelegální práci. Zákoník práce pro bezplatnou stáž nezná zvláštní typ smlouvy. Zaměstnavatel a stážista by teoreticky mohli uzavřít inominátní smlouvu dle občanského zákoníku, ve které by si měli dohodnout aspekty důležité pro realizaci stáže.

Důležitým aspektem při realizaci stáže je případná odpovědnost zaměstnavatele za úraz, který se může stát stážistovi na pracovišti zaměstnavatele. Pokud stážista a zaměstnavatel uzavřou dohodu mimo pracovní poměr, je stážistovo působení na pracovišti kryto zaměstnavatelským standardním zákonným povinným pojištěním.

LUCIE KALAŠOVÁ

advokátka spolupracující  
s bpv Braun Partners

## Okamžité zrušení pracovního poměru

*Kdy mám možnost okamžitého zrušení pracovního poměru?*

PETR H., BRNO

Zaměstnavatel možnost okamžitého zrušení pracovního poměru pochopitelně nemůže využívat libovolně, lze tak učinit pouze ze zákonem daných důvodů. Jednou ze situací, kdy smí zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnanci, je ta, kdy byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro jakýkoli úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok nebo pokud byl zaměstnanec stejným způsobem odsouzen alespoň na šest měsíců za trestný čin spáchaný při výkonu práce nebo v souvislosti s ní. U obou těchto případů je nutné zdůraznit, že nestačí, aby byl dotyčný pouze trestně stíhán s hrozbou zmíněných trestů, ale je nutné, aby již bylo v případě pravomocné rozhodnutí. V praxi se ale mnohem častěji setkáváme s jiným případem okamžitého

zrušení pracovního poměru, a sice tehdy, kdy zaměstnanec porušil zvláště hrubým způsobem pracovní povinnosti vyplývající ze zákona. Zákon sice neříká, jak hrubé má být ono „zvláště hrubé porušení povinnosti“, nicméně výborným příkladem je situace, kdy zaměstnanec pracující v pozici řidiče autobusu přijde do práce opilý a svou práci, tedy řízení autobusu, vykonává pod vlivem alkoholu, a jednoznačně tak porušuje zákon. V každém případě je při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem z důvodu hrubého porušení pracovních povinností daných zákonem vždy nezbytné posouzení konkrétní situace, její závažnosti a faktu, zda se již podobný incident se zaměstnavatelem odehrál.

Dalším omezením pro zaměstnavatele je to, že nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr všem zaměstnancům, u kterých si tak usmyslí; nesmí to učinit s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené nebo zaměstnankyní či

zaměstnancem čerpajícími rodičovskou dovolenou. Dále nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem, který porušuje podmínky dané zákonem při dočasné neschopnosti práce, tedy když je na takzvané „neschopence“.

Zaměstnavatel dále může okamžitě zrušit pracovní poměr maximálně do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu ukončení pracovního poměru dověděl, nejdéle ale do jednoho roku ode dne, kdy důvod vznikl. Také je třeba, aby okamžité zrušení pracovního poměru bylo provedeno písemně, byl v něm uveden důvod, pro který ke zrušení pracovního poměru došlo, a aby bylo zrušení zaměstnanci řádně doručeno. Rušení pracovního poměru končí dnem, kdy zaměstnanec obdrží písemné oznámení o zrušení pracovního poměru. Pokud zaměstnavatel tyto podmínky nedodrží, je zrušení neplatné a pracovní poměr dál trvá.

JIŘÍ MATZNER

zakladatel advokátní kanceláře Matzner et al.