

III.2 Zaměstnanec

Zaměstnancem může být pouze fyzická osoba (člověk), která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Způsobilost osoby zavázat se k výkonu závislé práce je řešena občanským zákoníkem. Ustanovení § 35 občanského zákoníku stanoví 2 podmínky, které musí být splněny, aby fyzická osoba mohla konat závislou práci v základním pracovněprávním vztahu, a to:

- Dosažení věku 15 let; a
- Ukončení povinné školní docházky.

Před uzavřením pracovní smlouvy přitom postačí, aby fyzická osoba dosáhla věku 15 let (první podmínka). Jako den nástupu do práce však nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku (druhá podmínka).

Práce dětí, tedy osob mladších 15 let nebo starších 15 let, pokud nemají ukončenou povinnou školní docházku, je zakázána. Tyto osoby mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených v § 121 – 124 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Pro některé skupiny zaměstnanců zákoník práce obsahuje zvláštní úpravu, jejímž účelem je buď zajištění jejich zvýšené ochrany (například mladiství zaměstnanci, zaměstnanci se zdravotním postižením, zaměstnankyně, resp. zaměstnanci a zaměstnankyně pečující o dítě určitého věku nebo o jinou fyzickou osobu závislou na pomoci jiné osoby, těhotné zaměstnankyně), nebo zohledňuje jejich zvláštní postavení (například zaměstnanci pracující mimo pracoviště zaměstnavatele včetně zaměstnanců pracujících z domova).

Zvláštní právní úprava se týká zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí (cizinců) a je obsažena v § 85 – 103 zákona o zaměstnanosti. Obecně lze shrnout, že za cizince se nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník a dále rodinný příslušník občana České republiky. Ostatní cizinci musí zásadně pro výkon závislé práce pro zaměstnavatele v České republice získat ještě před započatím práce zaměstnaneckou kartu, modrou kartu nebo povolení k zaměstnání, ledaže se jedná o některou z výjimek upravených zákonem o zaměstnanosti.

Ustanovení § 11 zákoníku práce definuje vedoucího zaměstnance. Vedoucím zaměstnancem zaměstnavatele se rozumí ten zaměstnanec, který je oprávněn stanovit a ukládat svým podřízeným zaměstnancům úkoly, organizovat a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu pokyny. Za vedoucího zaměstnance se také považuje vedoucí organizační složky státu.

Judikát ÚS:

I. ÚS 1077/16