

3. 3. 2016

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

# Neplacená praxe ve firmách: studenti i zaměstnavatelé na hraně zákona

Nabídnout studentům praxi, byť neplacenou, je určitě chvályhodné. Nedostatečná právní úprava však přivádí zaměstnavatele mnohdy do situace, která se jim může velice vymstít. A sankce mohou být pro malé podnikatele likvidační.



JAKOVIDIS | KLEGA | PARTNERS  
advokátní kancelář | attorneys at law

Stáže studentů ve firmách se stávají stále častějšími. Tomu nelze nic vytknout. Studenti získají cenné zkušenosti, které mohou lépe nastartovat jejich kariéru. Společnosti si naopak mnohdy lépe „vyberou a vychovají“ budoucí zaměstnance. Na pohled bezproblémovou symbiózu mnohdy nenaruší ani fakt, že studenti občas vykonávají praxi bez nároku na odměnu za práci. To jim však nemusí vadit, pokud tím získají kapitál v podobě praxe do životopisu a zkušeností do života. Navíc často znamenají pro školitele spíše náklady než přínos.

Z právního hlediska je nutno takové praxe rozdělit do dvou skupin:

- a) Praxe studentů středních škol či vyšších odborných škol, případně univerzit, kteří musí splnit určitý rozsah odborné praxe jako podmínku pro řádné ukončení studia
- b) Praxe studentů, kteří tak činí ze své vlastní vůle s cílem nabrat potřebné zkušenosti

V prvním případě je praxe většinou předepsaná jako povinná, ať už v rámci stanov či jiným způsobem. Pokud je student takto „vyslán“ na praxi školou, pak by smlouvu s poskytovatelem praxe měla uzavřít škola. Poskytovatel tedy neuzavírá smlouvu přímo se studentem, nýbrž dle školského zákona (v případě středních a vyšších odborných škol) se školou. To trochu koliduje s tím, že odměnu za praxi studentům hradí ta osoba, u níž byla produktivní praxe vykonána. S odměnou je to navíc složitější. Podle § 122 školského zákona se má studentům středních a vyšších odborných škol (na vysoké školy se to nevztahuje) poskytovat odměna, avšak pouze v případě, kdy vykonali „produktivní činnost“. Za produktivní činnost se považuje činnost, která přináší příjem. Je-li poskytována, pak by v zásadě neměla klesnout pod 30% stanovené minimální mzdy. Ministerstvo pak stanoví prováděcím právním předpisem podmínky konání odborné praxe. Dohodnou - li se strany na tom, že praxe nebude honorována, pak musím doporučit obezřetnost. Vždy je na místě předem připravit smluvní či jiné podklady, které by v případě kontroly na pracovišti byly předloženy inspektorátu práce a které by dostatečně prokazovaly, že se nejedná o tzv. závislou činnost.

V druhém případě vzniká závazkový vztah pouze a jen mezi praktikantem a zaměstnavatelem (poskytovatelem praxe). Zde již škola nijak nefiguruje. Stáž může být opět buď úplatná, nebo bez úplaty ze strany zaměstnavatele. Má - li být student odměňován, pak lze doporučit některou z dohod mimo pracovní poměr, bez nichž hrozí riziko v případě kontroly. Pokud se strany dohodnou, že student nebude dostávat odměnu, dostává se poskytovatel stáže opět do rizika. V případě kontroly ze strany inspektorátu práce může být taková praxe vyhodnocena jako nelegální práce. Zde totiž hrozí, že bude vyhodnocena jako tzv. výkon závislé činnosti (zejména v případě, je - li práce studenta pro poskytovatele praxe přínosem, je - li produktivní). Podle § 140 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti je nezákonný výkon závislé práce bez uzavření pracovněprávního vztahu a dle § 25 odst. 1 písm. b) zákona o inspekci práce v kontextu § 77 odst. 1 zákoníku práce je nezákonný výkon závislé činnosti bez uzavření písemné dohody. A sankce, které v takovém případě hrozí zejména zaměstnavateli, mohou být pro některé podnikatele likvidační. Jako radu lze uvést následující:

- Na místě je uzavřít alespoň nějakou dohodu, byť v podobě inominátní smlouvy, v níž budou dostatečně ujednány veškeré podmínky praxe a skutečnosti, které takový postup odůvodní
- V případě následné kontroly, je - li již patrné, že inspekce vyhodnotí praxi jako nelegální práci, je na místě zvážit, zda nezvolit raději postup eliminování rizika a snažit se inspekci směřovat k postupu dle § 140 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti, a tím zamezit sankčně bolestivějšímu postupu dle § 25 odst. 1 písm. b) zákona o inspekci práce v kontextu § 77 odst. 1 zákoníku práce

Osobně však doporučuji využít raději některé z dohod mimo pracovní poměr.

## Úvaha de lege ferenda

Celý problém tkví zejména v absenci dostatečné úpravy studentské praxe (zejména bezplatné stáže druhého typu) v zákoně. Odkaz na inominátní smlouvu podle občanského zákoníku se nejeví jako zrovna ideální řešení, tím spíše v kontextu praxe ze strany inspektorátů práce. Nabízí se tedy novela zákona, která by přinesla zvláštní smluvní typ pro takové případy. Nová úprava se nabízí tím spíše, je - li nutnost odborných praxí u studentů stále více zdůrazňována jako nezbytná podmínka pro uplatnění studentů na trhu práce.



**Mgr. Jiří Klega,**  
advokát, univerzitní pedagog VŠB - TUO

[JAKOVIDIS | KLEGA | PARTNERS](#) advokátní kancelář

U Staré elektrárny 291/11, 710 00 Ostrava  
Slivenecká 1121/72, 155 00 Praha 5  
Bohumínská 1553, 73532 Rychvald

Tel.: +420 608 133 636

e-mail: [klega.j@advokatova.cz](mailto:klega.j@advokatova.cz)

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů , judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ - proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)
- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)