

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

# Praktická zkouška pracovních dovedností uchazeče o zaměstnání během přijímacího řízení není považována za nelegální práci

Jak vybrat vhodného uchazeče o zaměstnání je zásadní otázka, kterou si klade drtivá většina zaměstnavatelů v České republice. Bohužel přesný návod, jak správně postupovat při výběru nového zaměstnance tak, aby byl spolehlivý, pracovitý a splňoval všechny požadavky zaměstnavatele, neexistuje a rovněž je nutné podotknout, že většina vlastností a schopností budoucího zaměstnance se nedá rozpoznat z pouhého ústního pohovoru.



Proto mnohdy zaměstnavatelé v rámci přijímacího řízení vyžadují vedle ústního pohovoru také praktickou zkoušku, kterou mají uchazeči o zaměstnání prokázat například svoji zručnost, analytické schopnosti či kvalitu psaného projevu nebo znalost cizího jazyka. Taková zkouška může trvat několik minut nebo i hodin a během tohoto času uchazeč o zaměstnání pro zaměstnavatele vykonává bezplatně práci, aniž by měl se zaměstnavatelem uzavřenu pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti. Otázkou tedy zůstává, zda výkon práce během praktické zkoušky v rámci přijímacího řízení může být považován za nelegální práci.

Znaky nelegální práce a jednání, které je za nelegální práci považováno ve vztahu k občanům České republiky, najdeme v zákoně č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, který v § 5 písm. e) bod 1. nelegální práci rozumí „výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah“, přičemž znaky závislé práce vymezuje § 2 odst. 1 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, který říká, že „závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnance, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.“

Ačkoliv dle výše uvedených definic praktická zkouška konaná v rámci přijímacího řízení naplňuje znaky závislé práce a je konaná mimo pracovněprávní vztah, čímž naplňuje rovněž znaky nelegální práce, shoduje se rozhodovací praxe soudů, že pro výkon nelegální práce je rovněž nezbytné naplnit znak **soustavnosti výkonu závislé práce**, který zákon explicitně neuvádí. Podle závěru Nejvyššího správního soudu lze požadavek soustavnosti výkonu závislé práce dovodit rovněž z gramatického výkladu slovního spojení „práce je vykonávána“ a dále také z toho, že při jednorázové či příležitostné spolupráci se jen těžko vytvoří vztah závislosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.[1]

Podle výše uvedeného tedy nelze praktickou zkoušku v rámci pohovoru, která slouží k ověření schopností uchazeče o zaměstnání a která trvá omezeně krátkou dobu, považovat za nelegální práci. V této souvislosti je nutno upozornit, že pojem praktické zkoušky nelze směřovat s výkonem práce „na zkoušku“, kdy zaměstnanec řádně nastoupí do práce a soustavně vykonává práci po dobu jednoho nebo i více dní, aniž je mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem uzavřena pracovněprávní

vztah a zaměstnanec tak činí bez nároku na mzdu. V tomto případě se jednoznačně jedná o výkon nelegální práce ve smyslu zákona o zaměstnanosti, neboť je zde naplněn nejen znak soustavnosti, ale zejména znak závislosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, protože zaměstnanec koná práci v očekávání, že bude následně zaměstnán v řádném pracovněprávním vztahu u tohoto zaměstnavatele, a tento vztah tedy vykazuje jasné znaky závislosti. Za nelegální práci lze označit také praxi některých zaměstnavatelů, kteří pod záminkou ověření schopností uchazeče o zaměstnání v rámci přijímacího pohovoru zadají uchazeči o zaměstnání vypracovat rozsáhlé stanovisko či analýzu problému mnohdy i s návrhem řešení a následně toto stanovisko předloží klientovi jako vlastní práci, za níž obdrží vysokou finanční odměnu. Takové jednání zaměstnavatelů je zcela hrubě v rozporu s dobrými mravy.

Pokud se tedy zaměstnavatel rozhodne zařadit praktickou zkoušku jako součást výběrového řízení vedle ústního pohovoru, lze jen doporučit, aby na možnost konání praktické zkoušky vždy předem uchazeče o zaměstnání upozornil a vysvětlil mu, že se jedná pouze o krátkou, časově omezenou, praktickou zkoušku pro ověření jeho znalostí a schopností, za kterou mu nenáleží odměna. Pokud uchazeč o zaměstnání přijde v průběhu konání praktické zkoušky do kontaktu i s jinými zaměstnanci, měli by i tito být informováni o důvodu jeho přítomnosti na pracovišti. V případě, že zaměstnavatel dodrží veškerá pravidla pro konání praktické zkoušky, může omezit možnost vzniku odpovědnosti za správní delikt pro umožnění výkonu nelegální práce a riziko s tím souvisejících sankcí ze strany příslušných orgánů.



**Mgr. Alice Kubíčková, LL.M.,**  
partnerka



**Mgr. Veronika Řezníčková,**  
advokátní koncipientka

[LP Legal, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Žitná 1575/49  
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 240 760

e-mail: [office@llegal.cz](mailto:office@llegal.cz)

-----  
[1] Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. února 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013.

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

## Další články:

- [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](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)
- [Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)