

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Zaměstnávání studentů v rámci středoškolských praxí

Plzeň 2024 Natálie Desortová

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2023/2024

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Natálie DESORTOVÁ**
Osobní číslo: **R19M0059P**
Studijní program: **M0421A220004 Právo a právní věda**
Téma práce: **Zaměstnávání studentů v rámci středoškolských praxí**
Zadávací katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Závislá práce
3. Nelegální práce
4. Odborná praxe
5. Odborná praxe středních škol
6. Odborná praxe na středních a vysokých školách
7. Závěr

Rozsah diplomové práce:

Rozsah grafických prací:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- viz příloha

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Eva Ambrož Benešová, Ph.D., LL.M.

Katedra pracovního práva a práva sociálního
zabezpečení

Datum zadání diplomové práce:

9. ledna 2023

Termín odevzdání diplomové práce:

31. března 2024



JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan



Doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.
vedoucí katedry

V Plzni dne 5. září 2023

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Zaměstnávání studentů středoškolských praxí zpracovala samostatně s použitím literatury a dalších zdrojů, které jsou uvedeny v seznamu literatury.

V Plzni dne 27.3.2024

.....

Natálie Desortová

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala JUDr. Evě Ambrož Benešové, Ph.D., LL.M. za veškeré cenné rady, které mi během psaní diplomové práce poskytla. Velice si vážím jejího času, lidského přístupu a rychlosti. Dále bych tímto chtěla vyjádřit poděkování mé rodině zejména za dlouholetou trpělivost při mých studiích a za velkou podporu.

Obsah

ÚVOD	8
1. ZÁVISLÁ PRÁCE	11
1.1. ZNAKY ZÁVISLÉ PRÁCE.....	13
1.2. PRODUKTIVNÍ ČINNOST.....	17
1.2.1. <i>Neproduktivní činnost.....</i>	<i>19</i>
2. NELEGÁLNÍ PRÁCE.....	19
2.1. DĚTSKÁ PRÁCE.....	21
3. ODBORNÁ PRAXE.....	24
3.1. ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ.....	26
3.2. HISTORIE ODBORNÉ PRAXE.....	28
4. ODBORNÉ STŘEDNÍ ŠKOLY	31
4.1. CHARAKTERISTIKA STŘEDNÍCH ODBORNÝCH UČILIŠŤ A STŘEDNÍCH ODBORNÝCH ŠKOL 33	
5. ODBORNÁ PRAXE STŘEDNÍCH ŠKOL.....	34
5.1. PRÁVNÍ ÚPRAVA ODBORNÉ PRAXE	41
5.1.1. <i>Spolupráce firem a středních odborných škol</i>	<i>43</i>
5.1.2. <i>Výkon odborné praxe během školních prázdnin.....</i>	<i>51</i>
5.1.3. <i>Odměna za produktivní činnost</i>	<i>54</i>
5.1.4. <i>Odpovědnost za škodu.....</i>	<i>58</i>
5.1.5. <i>Pracovní doba a doba odpočinku.....</i>	<i>59</i>
5.1.6. <i>Bezpečnost a ochrana zdraví při práci</i>	<i>64</i>
6. ODBORNÁ PRAXE NA VYSOKÝCH ŠKOLÁCH.....	66
6.1. ODBORNÁ PRAXE NA PRÁVNICKÉ FAKULTĚ MASARYKOVY UNIVERZITY V BRNĚ	69
ZÁVĚR	72
CIZOJAZYČNÉ RESUMÉ.....	74
POUŽITÉ ZDROJE.....	76

Seznam použitých zkratk

Vyhláška č. 13/2005 Sb., vyhláška o středním vzdělávání a vzdělávání v konzervatoři = Vyhláška o středním vzdělávání

Zákon č. 48/1997 Sb., zákon o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů = Zákon o veřejném zdravotním pojištění

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník = Občanský zákoník Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce = Zákoník práce

Zákon č. 111/1998 Sb., zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů = Zákon o vysokých školách

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě = Zákon o státní službě

Zákon č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce = Zákon o inspekci práce

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti = Zákon o zaměstnanosti

Zákon č. 455/1991 Sb., zákon o živnostenském podnikání = Zákon o živnostenském podnikání

Zákon č. 561/2004 Sb., zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání = Školský zákon

Zákon č. 586/1992 Sb., zákon České národní rady o daních z příjmů = Zákon o daních z příjmů

Úvod

Odborné praxe jsou nedílnou součástí studia na středních odborných školách, jejichž absolvování je předpokladem pro řádné ukončení ročníku a následně studia. Účelem výkonu odborné praxe je nejen osvojení si praktických dovedností po nabytí teorie ze školní lavice, nýbrž i získání pracovních návyků.

Délka odborné praxe je stanovena rámcovým vzdělávacím programem. To, kdy se odborná praxe bude vykonávat, záleží na rozhodnutí konkrétní střední odborné školy, která to stanovuje školským vzdělávacím programem. Žáci jsou pod dozorem instruktorů, kteří znají nejlépe pracovní proces v konkrétní firmě, u které je odborná praxe nejčastěji vykonávána. Mimo to se mohou firmy zapojit do tvorby obsahu odborné praxe (co by se dalo zlepšit) prostřednictvím dotazníků, které vyplňují po skončení výkonu odborné praxe. Zlepšení může usnadnit žákům pomyslný vstup do pracovního procesu na trhu práce.

Absolvování odborné praxe v rámci středoškolského vzdělávání je možné na většině středních odborných školách ve dvou variantách. Žák odbornou praxi může vykonávat v řádných týdnech nebo po své linii například během školních prázdnin.

Pokud se žák rozhodne pro výkon odborné praxe během školních prázdnin, vzniká mezi ním a zaměstnavatelem firmy pracovní právní vztah zpravidla uzavřením dohody o provedení práce. V takovém případě na něj doléhají všechna ustanovení Zákoníku práce a střední odborná škola nehraje v právním vztahu žádnou roli.

Na druhé straně je výkon odborné praxe v rámci školního roku, který se uskutečňuje ve školou stanoveném termínu ve školách, ve školských zařízeních nebo na pracovištích fyzických nebo právnických osob. V takovém případě vzniká právní vztah mezi střední odbornou školou a fyzickou nebo právnickou osobou, která splňuje podmínky pro výkon odborné praxe na svém pracovišti pod vedením výše zmíněného instruktora. Jedná se o smlouvu o obsahu, rozsahu a podmínkách praktického vyučování upravenou Školským zákonem. Žákovi z ní plyne povinnost vykonávat tuto odbornou praxi, za kterou je hodnocený známkou. Vykonává-li žák

během odborné praxe takzvanou produktivní činnost blíže definovanou v podkapitole 1.2., náleží mu za to finanční odměna.

Odborná praxe je povinná i na některých vysokých školách s právní úpravou v Zákoně o vysokých školách. Pravidla a podmínky odborné praxe upravují vnitřní předpisy konkrétní vysoké školy na základě akreditovaného studijního programu. Tím, že se jedná o studenty starší 18 let, je její výkon značně volnější než v případě žáků středních škol. Pro konkretizaci odborné praxe na vysoké škole bude v diplomové práci v poslední kapitole popsána právní úprava a její konkrétní výkon na Právnické fakultě Masarykovy univerzity v Brně.

Vzhledem k výše uvedenému bude diplomová práce v první části definovat závislou práci včetně jejích znaků, které ve většině dopadají nejen na žáky vykonávající odbornou praxi na základě dohody o provedení práce, ale také na základě uzavřené smlouvy o obsahu, rozsahu a podmínkách praktického vyučování.

Vzápětí bude následovat kapitola zaměřená na nelegální práci, které se může dopustit jakýkoliv zaměstnavatel, u kterého nemá žák při výkonu odborné praxe sjednanou smlouvu nebo jednu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Okrajově se kapitola dotkne i tématu dětské práce, která je zakázaná, až na některé výjimky.

Úvodními kapitolami do odborné praxe středních škol budou kapitoly číslo 3 a 4, které kromě definování odborné praxe jako takové, budou popisovat odborné vzdělávání, historii odborných praxí a rozčlení odborné střední školy podle listiny, kterou žák po úspěšném studiu získá.

Kapitola Odborná praxe středních škol bude klíčovou kapitolou této diplomové práce. Podstatná část této kapitoly bude věnována spolupráci firem a středních odborných škol a dohodě o provedení práce v případě výkonu odborné praxe například během školních prázdnin včetně vybraných pracovněprávních institutů (odměna, odpovědnost za škodu, pracovní doba a doba odpočinku a bezpečnost a ochrana zdraví při práci). Kromě uvedení právního podkladu, díky kterému může být odborná praxe uskutečňována, bude popsán průběh na Střední odborné škole Uničov s.r.o., obor Hotelnictví a Cestovní ruch.

Cílem této diplomové práce je vytvoření uceleného pohledu na zaměstnávání studentů v rámci odborných praxí na středních odborných školách v České republice v souvislosti s uvedením patřičné právní úpravy, která se na žáky při výkonu vztahuje. Odborná praxe a její fungování nemá vliv pouze na prohlubování dovedností a znalostí žáků, nýbrž i na jejich pokračující pracovněprávní vztah.

1. Závislá práce

Pracovní právo je samostatné právní odvětví právního řádu v České republice. V rámci něj jsou uplatňovány normy dispozitivní povahy, od kterých je se možné odchýlit za předpokladu splnění podmínek stanovených zákonem (popsáno níže). Obecně lze říct, že k omezení autonomie vůle stran dochází z důvodu ochrany zaměstnance jako slabší strany v takovém smluvním vztahu. V tom spočívá jeho odlišnost od veřejnoprávních oborů.¹

Základním pramenem pracovního práva je **Zákoník práce**. Naskytne-li se situace, pro kterou nelze použít Zákoník práce, pak se použije subsidiárně Občanský zákoník. Aplikovat ho lze za předpokladu, že bude odpovídat základním zásadám pracovněprávních vztahů. Mimo to nesmí být odchylná úprava práv a povinností nižší nebo naopak vyšší, než stanoví Zákoník práce nebo kolektivní smlouva. Příkladem může být délka směny, která nesmí přesahovat hranici 12 hodin, jak je uvedeno v ustanovení § 83 Zákoníku práce.²

Základní zásady pracovněprávních vztahů vyjadřuje Zákoník práce v ustanovení § 1. Patří mezi ně: zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, spravedlivé odměňování zaměstnance, uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace. To vše vyjadřuje hodnoty, které mají za úkol chránit veřejný pořádek.³

Náplň pracovního práva je tvořena hned několika základními oblastmi. Pracovní právo upravuje pracovněprávní vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.⁴ Bezsporně se zabývá právními vztahy kolektivní povahy a podporuje jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, které souvisí s výkonem závislé práce, a některými právními

¹ HROUZKOVÁ, Věra. Pracovní právo. [Praha]: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2020. ISBN 978-80-88330-08-0, str. 17

² § 83 Zákoníku práce

³ JOUZA, Ladislav. Pracovní právo v kostce. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2016. Právo a management. ISBN 978-808-7974-13, str. 5

⁴ KOCOUREK, Jiří a Tomáš DOBŘIČHOVSKÝ. Pracovní právo pro praxi. V Praze: C.H. Beck, 2016. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-616-6, str. 1

vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů mezi uchazeči o zaměstnání a zaměstnavateli. Tyto všechny základní oblasti spojuje výkon **závislé práce**.⁵

Definice závislé práce vychází přímo ze zákona, a to z ustanovení § 2 odst. 4 Zákoníku práce, který stanoví, že: „*Závislá práce je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*“⁶

Závislá práce je vykonávána převážně v pracovněprávních vztazích, jak stanoví Zákoník práce, pokud není upravena zvláštními právními předpisy.⁷ Takovým předpisem je například Zákon o státní službě. Základní pracovněprávní vztahy vznikají v souvislosti se vznikem pracovního poměru nebo právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Byť u dohod o provedení práce je znak závislé práce zeslaben, spojuje je s pracovním poměrem společný předmět, kterým je právě výkon závislé práce.⁸

Pracovněprávní poměry jsou odlišné od ostatních soukromoprávních poměrů tím, že jejich primárním objektem je **výkon závislé práce**, což je chápáno jako základní znak všech pracovních smluv. Závislou práci nelze považovat za výsledek lidské činnosti. V takovém případě by se jednalo o smluvní vztah zhotovitele a objednatele. Závislá práce je činnost.⁹

Závislou práci však nemůže vykonávat každý. Občanský zákoník stanovuje věkovou hranici, kdy osoba, respektive mladistvý, může závislou práci vykonávat, a splňovat tím tak vymezené znaky závislé práce. Takovou osobou se myslí nezletilý starší 15 let nebo takový nezletilý, který ukončil povinnou školní docházku. Existují však obory, ve kterých je možné nezletilé bez výše splněných podmínek zaměstnávat, a tím je reklamní, umělecká, kulturní nebo sportovní

⁵ HROUZKOVÁ, Věra. Pracovní právo. [Praha]: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2020. ISBN 978-80-88330-08-0, str. 18

⁶ § 2 odst. 4 Zákoníku práce

⁷ § 3 Zákoníku práce

⁸ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHR. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, str. 354

⁹ BĚLINA, Miroslav a kol. Zákoník práce. Komentář. 2 vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. str. 31

činnost, pokud dojde ke splnění podmínek stanovených Zákonem o zaměstnanosti.¹⁰

1.1. Znaky závislé práce

Jak zákon stanoví, jedná se o **vztah nadřízenosti a podřízenosti**. Na jedné straně stojí subjekt organizující práci, který je vlastníkem výrobních prostředků, tedy zaměstnavatel, a na druhé straně má své postavení zaměstnanec, který práci vykonává dle pokynů zaměstnavatele.¹¹

Zaměstnance lze definovat jako fyzickou osobu, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.¹² Zaměstnavatelem na rozdíl od zaměstnance může být fyzická i právnická osoba. Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.¹³ Novela Zákoníku práce s účinností od 1. 10. 2023 přinesla povinnost zaměstnavatele řádně vymežit informace, které mají pracovněprávní vztahy obsahovat.

Zákoník práce reagoval na zákonnou definici, která je uvedena v Občanském zákoníku, že *za podnikatele se považuje fyzická nebo právnická osoba, která samostatně vykonává na vlastní účet a odpovědnost výdělečnou činnost živnostenským nebo obdobným způsobem se záměrem činit tak soustavně za účelem dosažení zisku*.¹⁴ Pokud je zaměstnavatelem Česká republika, pak zaměstnance zaměstnává prostřednictvím organizačních složek státu. Jedná se o takzvané služební poměry, které nejsou na rozdíl od ostatních poměrů upraveny jen Zákoníkem práce (princip subsidiarity), nýbrž převážně zvláštními zákony o služebních poměrech. Je zde navíc potlačen smluvní princip (vznik jmenováním) a jsou zde zvýšené povinnosti a omezení práva (podnikání). Má to však i své výhody, a těmi jsou například delší dovolená nebo zvláštní úprava důchodového

¹⁰ HROUZKOVÁ, Věra. Pracovní právo. [Praha]: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2020. ISBN 978-80-88330-08-0, str. 23

¹¹ GALVAS, Milan. Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí. Brno: Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1872-6.

¹² HROUZKOVÁ, Věra. Pracovní právo. [Praha]: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2020. ISBN 978-80-88330-08-0, str. 23

¹³ HROUZKOVÁ, Věra. Pracovní právo. [Praha]: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2020. ISBN 978-80-88330-08-0, str. 24

¹⁴ § 420 Občanského zákoníku

zabezpečení. „*Služební poměr je charakterizován jako institut veřejného práva, jako právní poměr státně-zaměstnanecký.*“¹⁵

Za odvedenou závislou práci náleží zaměstnanci v pracovněprávním vztahu **mzda nebo plat nebo odměna** za práci. Ustanovení § 109 Zákoníku práce zakotvuje základní právo na spravedlivou odměnu za práci.¹⁶ „*Mzdou se rozumí peněžitá plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, dosahovaných pracovních výsledků a celkové pracovní výkonnosti.*“¹⁷ Plat dostávají zaměstnanci, jejichž výčet je uveden v ustanovení § 109 odst. 3 Zákoníku práce. Zjednodušeně řečeno, plat náleží zaměstnancům státu, krajů a obcí, zatímco mzda zaměstnancům ze soukromých sektorů.

Odměnu za výkon práce dostávají zaměstnanci na základě uzavření některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Výše a podmínky se sjednávají v konkrétní dohodě. „*Dříve respektovaná smluvní volnost ve věci struktury odměny z dohody je od roku 2023 omezena povinností zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci činnému na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr shodné složky odměny z dohody, kterými se zaměstnancům v pracovním poměru kompenzuje výkon práce ve ztíženém pracovním režimu nebo ve ztíženém pracovním prostředí (příplatek za práci za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli).*“¹⁸

Mezi další znak, který tvoří pojem závislé práce, patří skutečnost, že práci zaměstnanec vykonává **v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době.**¹⁹ Za pracovní dobu se považuje doba, „*v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.*“²⁰ Úprava pracovní doby

¹⁵ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHR. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, str. 327

¹⁶ § 109 Zákoníku práce

¹⁷ Kolektiv autorů, Mzdy od A po Z. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Meritum (ASPI). ISBN 978-807-4787-188, str. 101

¹⁸ ROTHOVÁ, Eva. § 109 [Mzda, plat a odměna z dohody]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 706

¹⁹ GALVAS, Milan. Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí. Brno: Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1872-6

²⁰ § 78 odst. 1 písm. a) Zákoníku práce

je důležitá zejména v momentě odměňování zaměstnance. Odměna za vykonanou práci je v přímé úměře k odpracované době.²¹

Pracovní doba má 2 instituty, kterými je stanovená týdenní pracovní doba (plný úvazek) ve výměře 40 hodin u jednosměnného pracovního režimu, 38,75 hodin u dvousměnného pracovního režimu a 37,5 hodin u vícesměnného nebo nepřetržitého pracovního režimu a u zaměstnanců, kteří pracují v podzemí, anebo kratší pracovní doba.²² To však neplatí pro osoby starší 18 let. Pokud budou vykonávat práci přes zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu, pak se jedná o práci přesčas.²³ Práci přesčas můžeme rozdělit na nařízenou a dohodnutou. Nařízená práce přesčas je konaná na příkaz zaměstnavatele, lze ji konat výjimečně, a to v maximální časové výši 8 hodin týdně a 150 hodin za kalendářní rok. Přesčas dohodnutý neboli dobrovolný je specifický tím, že může překročit časové omezení na základě dohody zaměstnavatele a zaměstnance. Celkový rozsah nesmí překročit 8 hodin týdně za stanovené vyrovnávací období v průměru. Vyrovnávací období se rovná 26 po sobě jdoucích týdnů, což je možné upravit kolektivní smlouvou, a to až na 52 po sobě následujících týdnů.²⁴

Druhým výše uvedeným typem je kratší pracovní doba. Kratší pracovní dobu lze sjednat na návrh zaměstnavatele (není třeba práce v plném týdenním rozsahu) nebo na žádost zaměstnance. *„Připuštěna je jen individuální dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kterou nelze nahradit kolektivní smlouvou uzavřenou s odborovou organizací.“*²⁵ Zaměstnanec může požádat o kratší pracovní dobu například za situace, kdy pečuje o dítě mladší 15 let nebo sám pečuje o osobu, která je na zaměstnanci závislá ve stupni závislosti II, III a IV, případně těhotná zaměstnankyně. Zaměstnavatel by to měl takovému zaměstnanci umožnit, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. *„Vážný provozní důvod je dán pouze v případě, že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz, tedy*

²¹ Kolektiv autorů, Mzdy od A po Z. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Meritum (ASPI). ISBN 978-807-4787-188, str. 400

²² § 79 odst. 1 a 2 písm. a) - c) Zákoníku práce

²³ § 93 odst. 1-3 Zákoníku práce

²⁴ KRÁSOVÁ, VĚRA. PRÁCE PŘESČAS MŮŽE BÝT NAŘÍZENÁ I DOBROVOLNÁ. NĚKTERÍ ZAMĚSTNANCI JI ALE ZE ZÁKONA VYKONÁVAT NESMÍ [online]. 2023 [cit. 2023-09-24]. Dostupné z: <https://www.euro.cz/clanky/prace-prescas-limity-priplatek/>

²⁵ Kolektiv autorů, Mzdy od A po Z. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Meritum (ASPI). ISBN 978-807-4787-188, str. 415

*plnění úkolů či činností zaměstnavatele.*²⁶ Jestliže to zaměstnavatel neumožní, musí to řádně písemně odůvodnit.²⁷ Za kratší pracovní dobu náleží zaměstnanci mzda nebo plat odpovídající odpracované době.

Zaměstnanec vykonává zadanou práci na **zaměstnavatelově pracovišti**, či na místě, které si zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou. Práce konaná mimo pracoviště je možná pouze se souhlasem zaměstnance. Zákon zná celkem 3 případy, kterými jsou: vyslání na pracovní cestu, dočasné přidělení a přeložení.²⁸ Doba přeložení se se zaměstnancem předem projednává a vyžaduje se jeho souhlas za předpokladu, že výkon práce se liší od místa sjednaného v pracovní smlouvě. Přeložení je v rámci stejného zaměstnavatele (závod nebo pobočka) a nezbytně to vyžadují provozní potřeby. Souhlas zaměstnance není třeba, pokud je sjednáno v pracovní smlouvě více míst. Předpokládá se, že zaměstnanec s tím automaticky souhlasí, pokud podepsal pracovní smlouvu. Úkoly, pokyny a zadání pak zadává a kontroluje příslušný vedoucí zaměstnanec na daném pracovním úseku. Přeložení je však možné i na žádost zaměstnance, pokud k tomu má zdravotní či jiné vážné důvody. Zaměstnavatel je v takové situaci povinen vyhovět za podmínek, že to provozní možnosti dovolují.²⁹

Dalším typem, jak dojde ke změně pracoviště na základě písemné dohody se zaměstnancem, je dočasné přidělení. To se odlišuje od přeložení tím, že zaměstnanec bude svou práci provádět u odlišného zaměstnavatele než od toho, se kterým uzavřel smlouvu. Nevzniká tím nový pracovní poměr. Odměnu za vykonanou práci vyplácí zaměstnavatel, který zaměstnance přidělil. Dočasné přidělení končí uplynutím sjednané doby v písemné dohodě.³⁰

Institut pracovní cesty neboli služební cesty je běžný. Zákoník práce pojem pracovní cesty v § 42 vymezuje jako „časově omezené vyslání zaměstnance

²⁶ ŠMÍD, David. Pracovněprávní sebeobrana do kapsy: odborná publikace. Praha: Soudy, 2017. ISBN 978-80-86809-19-9, str. 59

²⁷ § 241 odst. 2 Zákoníku práce

²⁸ VYSOKAJOVÁ, Margerita. Pracovní právo. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2018. Educopress. ISBN 978-80-7408-158-3, str. 41

²⁹ MACHAČ, Martin. Vyznejte se v pracovním právu: nezbytná příručka každého zaměstnance. Brno: BizBooks, 2014. ISBN 978-802-6502-661, str. 21, 22

³⁰ MACHAČ, Martin. Vyznejte se v pracovním právu: nezbytná příručka každého zaměstnance. Brno: BizBooks, 2014. ISBN 978-802-6502-661, str. 22, 23

*zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce“.*³¹ Aby byla pracovní cesta uskutečněna, je k tomu třeba souhlas zaměstnance.³² Nezáleží na formě souhlasu. Postačí i konkludentní souhlas neboli absolvování cesty bez předchozího vyjádření zaměstnance. Souhlas je možné vyjádřit jednotlivě pro různé pracovní cesty nebo jako obecný již v době uzavření pracovní smlouvy (pak může zaměstnavatel jednostranně vysílat zaměstnance).³³

Zaměstnanec odvádí závislou práci na **náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost**. V tom tkví jeden z rozdílů oproti samostatnému podnikání. Osoba samostatně výdělečně činná tuto činnost provozuje samostatně, soustavně, je vykonávána podnikatelovým vlastním jménem a podnikatel ji vykonává na vlastní zodpovědnost.³⁴ Z rozhodnutí Nejvyššího správního soudu plyne, že znaky závislé práce slouží právě k odlišení od jiných ekonomických aktivit (již zmíněné samostatné podnikání) a aktivit jiného rázu jako je mezilidská výpomoc.³⁵

1.2. Produktivní činnost

Ve Školském zákoně, konkrétně v ustanovení § 122 odst. 1, se v souvislosti s žáky odborné praxe pojí pojem produktivní činnosti. Produktivní činnost nelze vnímat jako pracovněprávní vztah, protože jeho předmětem není závazek žáka konat za úplatu práci, ale počítá s tím, že za tuto činnost bude žákovi poskytnut hospodářský prospěch. „*Proto se v § 122 odst. 1 zákona č. 561/2004 Sb. zavádí pojem produktivní činnost žáka, která z hlediska ekonomického je prací.*“³⁶ V souvislosti s výkonem odborné praxe je na místě zmínit, že prvotním účelem je žáky vzdělávat. Produktivní činnost není nezbytnou součástí výkonu odborné praxe, ale přípustnou.

V praxi se objevují názory, že produktivní činnost není považovaná za výkon závislé práce tak, jak ji chápe Zákoník práce. Některá ustanovení Zákoníku práce

³¹ § 42 zákoníku práce

³² KOCOUREK, Jiří a Ladislav TRYLČ. *Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR*. 4. aktualiz. a dopl. vyd. Olomouc: ANAG, 2004. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 80-726-3226-4, str. 49

³³ MACHAČ, Martin. *Vyznejte se v pracovním právu: nezbytná příručka každého zaměstnance*. Brno: BizBooks, 2014. ISBN 978-802-6502-661, str. 23, 24

³⁴ DOLEČEK, Mgr. Marek. *Živnosti*. Businessinfo.cz [online]. 31.01.2022 [cit. 2023-07-21]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/navody/zivnosti-ppbi/2/>

³⁵ Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 13.02.2014, spis. zn. 6 Ads 46/2013-35

³⁶ RIGEL, BAHÝLOVÁ, MORAVEC, PUŠKINOVÁ, KUDROVÁ. *Školský zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014

se však na produktivní činnost vztahují. To potvrzuje i stanovisko Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. „Z hlediska formálního se dle MŠMT nejedná o pracovněprávní vztah, protože jeho obsahem je především poskytování vzdělávání a získávání zkušeností žákům a studentům.“ Smyslem praktické výuky je doplnění vzdělání žáků.³⁷

Školský zákon produktivní činnost neupravuje přímo až na hmotné zabezpečení a odměnu za výslovně uvedenou produktivní činnost. Ta se však odvíjí od ustanovení v pracovněprávních předpisech pro výkon závislé práce. Na žáky při výkonu produktivní činnosti (odborné praxi) dopadají i další ustanovení Zákoníku práce jako je pracovní doba, bezpečnost, ochrana zdraví při práci, péče o zaměstnance a pracovní podmínky žen a mladistvých.³⁸

Za výkon produktivní činnosti náleží žákovi odměna. Vždy se však musí jednat o produktivní činnost neboli takovou činnost, která přináší příjem z této činnosti subjektu, u něhož je praktické vyučování vykonáváno. Příjem není to stejné jako zisk ve smyslu ustanovení § 122 odst. 1 Školského zákona. „Za příjem (...) lze považovat hospodářský prospěch spočívající nejen v rozšíření majetku osoby, u níž se praktické vyučování vykonává, ale může spočívat již v pouhé skutečnosti, že v důsledku produktivní činnosti nenastalo zmenšení objemu majetku této osoby, ke kterému by jinak došlo, nebyť produktivní činnosti.“ Lze sem zařadit i činnost žáků, kteří pracují místo zaměstnanců. To sice samo o sobě nepřináší žádné příjmy, ale zaměstnavatel spoří například na mzdových nákladech. Dalším typem je zhotovení výrobku, který zaměstnavatel využije při své podnikatelské činnosti a nemusí platit za jejich vyhotovení třetím osobám.

Typickým příkladem je, že učni (žáci) pečou v rámci své odborné praxe pečivo, které se následně v pekárně prodává. Tím je dosahován příjem pekárny a učňové se na tom přímo podílejí. Naopak o produktivní činnost se nebude jednat, pokud žák bude pouze seznamován s informacemi o provozu firmy, ale sám se na tom podílet nebude. V takovém případě mu žádná odměna za produktivní činnost nenáleží.³⁹

³⁷ ŠTEFKO, Martin. Výkon závislé práce. Časopis pro právní vědu a praxi. 4/2008, str. 339

³⁸ ŠTEFKO, Martin. Výkon závislé práce. Časopis pro právní vědu a praxi. 4/2008, str. 339

³⁹ ZMĚNY V ODMĚŇOVÁNÍ UČŇŮ ZA PRODUKTIVNÍ PRÁCI. Demonion.cz [online]. [cit. 2024-02-10]. Dostupné z: <https://www.demonion.cz/c2008/0408n/3.htm>

1.2.1. Neproduktivní činnost

Zda se jedná o výkon produktivní nebo neproduktivní činnosti, rozhoduje ve sporných případech soud, který si vyslechne všechny strany sporu a přihlédne k důkazům. Oprávněnou osobou k rozhodování o tom, zda se skutečně jedná o produktivní činnost, není za žádných okolností Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Odpovídá za to právnická osoba, u které vykonávají žáci odbornou praxi (dále jako „firma“), která je smluvní stranou ve smlouvě o obsahu a rozsahu praktického vyučování a podmínkách jejího konání s konkrétní právnickou školou vykonávající činnost školy (dále jako „střední škola“).

Nejsilnějším důkazem pro zjištění, zda se skutečně jedná o produktivní činnost, je vedení průkazné evidence o průběhu praktického vyučování v třídní knize.⁴⁰ Školský zákon nikterak nespécifikuje, jaké všechny informace by měly být v knize uvedeny. Do třídní knihy smí zapisovat i firma, která se střední školou uzavřela smlouvu o obsahu, rozsahu a podmínkách praktického vyučování. Školský zákon nevylučuje, že je možné vést i další evidenci.⁴¹

2. Nelegální práce

Nelegální práce je: „*práce, která má znaky závislé práce podle § 2 odst. 1 zákoníku práce a je konána fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah, práce vykonávaná cizincem v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu se zaměstnaneckou kartou, kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartou vydanými podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky (...), nebo práce vykonávaná cizincem pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného oprávnění k pobytu na území České republiky, je-li podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky vyžadováno. Pro posouzení toho, zda se jedná o nelegální práci, není podstatná délka výkonu této práce*“.⁴²

⁴⁰ § 28 odst. 1 písm. f) Školského zákona

⁴¹ RIGEL, BAHÝLOVÁ, MORAVEC, PUŠKINOVÁ, KUDROVÁ. Školský zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014

⁴² § 5 písm. e) čísl. 1.-3. Zákona o zaměstnanosti

Český právní řád umožňuje žákům z cizích států denního studia na střední škole, konzervatoři, vyšší odborné škole a jazykové škole s právem státní jazykové zkoušky a prezenčního studia na vysoké škole, a to včetně prázdnin, soustavně se připravovat na budoucí povolání bez nutnosti povolení k zaměstnání, zaměstnanecké karty, karty podnikově převedeného zaměstnance nebo modré karty k výkonu práce.⁴³ Jakmile žák nebo student nestuduje denní nebo prezenční formu studia akreditovaného studijního programu, dopouští se zaměstnavatel nelegálního zaměstnávání počínaje dnem ukončení studia. Zjištění si této informace není pro zaměstnavatele těžké, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy vede na svých webových stránkách seznam všech akreditovaných seznamů vysokých škol v České republice.⁴⁴

Kontrolou zákazu výkonu nelegální práce se věnuje inspekce práce. Mezi její činnost dále patří: dohled na princip rovného zacházení, zákazu diskriminace a řádný výkon agenturní činnosti. Diskriminace v pracovněprávních vztazích se týká například nerovného zacházení s muži a ženami v oblasti odměňování. Právo EU se snaží o dosažení rovného odměňování za práci stejné hodnoty. „*Důvodem vyššího odměňování mužů je zejména zastávání vedoucích míst, vyšší mzdy v oborech zastávaných muži a kariéra nepřerušovaná těhotenstvím a péčí o děti.*“⁴⁵

Inspekce práce může postihnout zaměstnavatele, který neplní řádně a včas svou oznamovací povinnost vůči úřadu práce. Takovou oznamovací povinností může být například oznámení skutečnosti úřadu práce, že uzavřel pracovní smlouvu s cizincem, a to nejpozději v den nástupu k výkonu práce. V opačném případě hrozí zaměstnavateli pokuta za spáchání správního deliktu.⁴⁶

I v případě umožnění výkonu nelegální práce hrozí zaměstnavateli i zaměstnanci pokuta za spáchání správního deliktu. Od začátku roku 2024 hrozí také zákaz činnosti, a to až na 2 roky. Pokuta se nevyhne také osobám, které umožnily

⁴³ § 98 odst. j) a § 5 písm. d) Zákona o zaměstnanosti

⁴⁴ DANĚK, Mgr. Matěj. Zaměstnávání studentů a absolventů ze zahraničí. Praceamzda.cz [online]. 2022, 24.6.2022 [cit. 2024-03-06]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/15355/zamestnavani-studentu-a-absolventu-ze-zahranici>

⁴⁵ ŠIMEČKOVÁ, Eva. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Teoretik. Praha: Leges, 2020. ISBN 978-80-7502-470-1, str. 73

⁴⁶ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, str. 436

výkon nelegální práce cizinci jako je například prostředník. Zaměstnavateli jako právnické osobě nebo podnikající fyzické osobě hrozí pokuta až do výše 10 milionů korun, nejméně 50 000 Kč. Je možné se zprostit odpovědnosti za předpokladu, že strana, která nelegálně zaměstnance zaměstnala, prokáže, že vynaložila veškeré úsilí k tomu, aby tomu zabránila. Odpovědnost zaniká uplynutím jednoho roku od toho, kdy se dozorčí orgán dozvěděl o porušení takové povinnosti.⁴⁷

Výkon odborné praxe v zahraničí (na dohodu o provedení práce) není neobvyklým případem. Nastane-li situace, kdy inspekce práce přijde na to, že student již není studentem, a proto se zaměstnavatel dopouští nelegálního zaměstnávání, pak existují liberační důvody, a zaměstnavatel se může vyvinut. Zaměstnavatel musí prokázat, že vynaložil veškeré úsilí k tomu, aby přestupku zabránil například pravidelnou kontrolou podmínek volného vstupu na trh práce. Kromě informační povinnosti ve vztahu k úřadu práce má zaměstnavatel také evidenční povinnost.⁴⁸

Právnická nebo fyzická osoba, která umožnila cizinci výkon nelegální práce, musí zaplatit kromě stanovené výše pokuty také odměnu zaměstnanci, částku, která odpovídá součtu výše pojistného na všeobecné zdravotní pojištění včetně penále, pojistného na sociálním zabezpečení včetně penále. Mnohdy však nastává otázka, jak dlouho zaměstnanec vykonával nelegální práci, od čehož se odvíjí i dlužná částka. Použije se právní domněnka, která stanovuje výši základní měsíční sazby minimální mzdy, a to po dobu 3 měsíců.⁴⁹

2.1. Dětská práce

V případě zaměstnávání žáků středoškolských praxí mladších 18 let se nabízí otázka, zda se nejedná o dětskou práci, tedy o nelegální práci v obecném slova smyslu. Žáci ukončili povinnou školní docházku, nastoupili na střední školu a dovršili věku 15 let. Zákoník práce nevnímá děti jako zaměstnance, proto se o

⁴⁷ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, str. 437

⁴⁸ DANĚK, Mgr. Matěj. Zaměstnávání studentů a absolventů ze zahraničí. Praceamzda.cz [online]. 2022, 24.6.2022 [cit. 2024-03-06]. Dostupné z:

<https://www.praceamzda.cz/clanky/15355/zamestnavani-studentu-a-absolventu-ze-zahranici>

⁴⁹ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, str. 437

závislé práci v souvislosti s nezletilými zaměstnanci hovoří o činnosti dítěte, nikoliv o práci dítěte.⁵⁰

Dětská práce byla a je stále v dnešním světě velkým problémem. Byť ve vyspělých zemích byla dětská práce zakázána a přísně se kontroluje její případný výskyt, řada rozvojových států jako je například Indie nebo Mali ji stále praktikuje. *Podle Mezinárodní organizace práce je 85 milionů dětí vystaveno nejhorším formám dětské práce.*⁵¹ Mezi příčiny výskytu dětské práce patří chudoba, slabé zákony a ngramotnost rodičů. Rodiče dětí nemají finanční prostředky na to, aby mohli své děti poslat do škol, proto se stávají též ngramotné. Pokud nezasáhne vláda a neziskové organizace, hrozí, že nenastane pro tuto společenskou vrstvu změna a bude se jednat o uzavřený kruh. Dětská práce obecně ohrožuje zdraví a bezpečnost dětí.

U nás byla zakázaná práce dětí příchodem novely živnostenského řádu z roku 1885. Omezoval se však pouze věk, a to do 12 let v řemeslných podnicích, a do 14 let v továrnách. Pracovní doba dětí v tomto věku byla omezena na 8 hodin denně.⁵²

Dnes má Listina základních práv a svobod podobu ústavního zákona. Vyjadřuje se ve svých člancích k úpravě hospodářských, sociálních a kulturních práv. Klíčovým článkem je č. 32, který poskytuje zvláštní ochranu dětem a mladistvým, kam zákaz práce obsahově patří.⁵³

Pro ochranu dětské práce je aktuálně zásadní ustanovení § 34 Zákoníku práce, které stanoví podmínky, za kterých může závislou práci vykonávat osoba nezletilá, a to za předpokladu, že dosáhla věku 15 let nebo ukončila povinnou školní docházku.⁵⁴ Existují však výjimky, které přesněji upravuje Zákon o zaměstnanosti.

⁵⁰BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, str. 62

⁵¹ Dětská práce [online]. [cit. 2023-08-31]. Dostupné z: <https://archiv.nazemi.cz/cs/detska-prace>

⁵² BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, str. 21

⁵³ Článek č. 32 Listiny základních práv a svobod

⁵⁴ § 34 Zákoníku práce

Ustanovení § 121-124 Zákona o zaměstnanosti zakotvují takové činnosti u dětí mladších 15 let následovně: umělecká, kulturní, sportovní a reklamní. Podmínkou je, že takové činnosti musí odpovídat přiměřeně věku dítěte, nejsou nebezpečné, nebrání jeho vzdělávání nebo docházce do školy a nepoškozují jeho zdravotní, tělesný, duševní, morální nebo společenský rozvoj.⁵⁵ Navíc se jedná o takovou činnost, která má na dítě pozitivní vliv, protože v převážné většině rozvíjí jeho osobnost.

Pokud se dítě účastní jedné z vyjmenovaných činností, pak je provozovatel takové činnosti povinen zajistit soustavný dohled nad dítětem. To platí i za situace, kdy se dítě dopravuje na takovou činnost, pokud to za provozovatele nevykonává zákonný zástupce nebo opatrovník. Provozovatel navíc musí zajistit, aby podmínky byly pro dítě vhodné vzhledem k charakteru a povaze činnosti. Další podmínky bezpečnosti obsahuje Zákoník práce, na který odkazuje § 121 odst. 5 Zákona o zaměstnanosti.⁵⁶

Aby došlo k výkonu činnosti dítěte, je zapotřebí mít povolení od krajské pobočky Úřadu práce. Žádost o povolení výkonu činnosti dítěte v písemné formě vyplní zákonný zástupce, opatrovník nebo osoba odpovědná za výchovu dítěte na základě rozhodnutí soudu. Při vyřizování žádosti je účastníkem řízení i samotný provozovatel činnosti, který musí sjednat pojištění pro případ náhrady škody na zdraví dítěti. Vydané povolení musí stanovit rozsah a podmínky rozvrhu činnosti a odpočinku a způsob zajištění ochrany zdraví a bezpečnosti. Povolení krajské pobočky Úřadu práce dle bydliště dítěte se vydává maximálně na dobu 12 měsíců po sobě jdoucích, nejdéle však do doby, kdy je dítě považováno dle zákona za dítě.⁵⁷

Dne 26.04.2008 vstoupila na území České republiky v platnost Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 138 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání. Česká republika tak stanovila podle článku 2 Úmluvy č. 138 nejnižší možný věk pro vstup do zaměstnání či výkon práce od 15 let. Každý stát, který tuto smlouvu

⁵⁵ § 121 Zákona o zaměstnanosti

⁵⁶ § 121 odst. 4 a 5 Zákona o zaměstnanosti

⁵⁷ § 122 odst. Zákona o zaměstnanosti

ratifikoval, navíc musel zaručit, že bude podnikat kroky k tomu, aby došlo k odstranění dětské práce a nejnižší možný věk pro výkon práce se zvyšoval.⁵⁸

Mezi další úpravu tentokrát na evropské úrovni, která se zabývá zabránění dětské práce, je Listina základních práv EU. Ta stanovuje ve článku 32, že: *„Dětská práce se zakazuje. Minimální věk pro přijetí do zaměstnání nesmí být nižší než věk pro ukončení povinné školní docházky, aniž jsou dotčena pravidla, která jsou příznivější pro mladé lidi, a omezené výjimky. Mladí lidé přijatí do práce musí práci vykonávat za podmínek odpovídajících jejich věku a být chráněni před hospodářským vykořisťováním a před jakoukoli prací, která by mohla ohrozit jejich bezpečnost, zdraví nebo tělesný, duševní, mravní nebo sociální rozvoj nebo narušit jejich vzdělávání.“*⁵⁹

Odborná praxe *„je určena žákům středních, vyšších odborných a vysokých škol“*.⁶⁰ Povinná školní docházka začíná ve školním roce těm dětem, které k 31.8. před daným školním rokem dosáhly 6 let. Povinná školní docházka pak trvá v rozsahu 9 let, nejvýše do 17. roku věku.⁶¹ To znamená, že nástupem na kteroukoliv zmíněnou školu je všem žákům více než 15 let, a výkon nelegální dětské práce je zcela vyloučen.

3. Odborná praxe

Slovo praxe pochází z německého slova praxis neboli konání, zběhlost. Označují se tak programy, kdy dochází k předávání praktických znalostí a dovedností. *„Odborná praxe je určena studentům středních, vyšších odborných a vysokých škol. Účelem praxe je získání pracovních návyků, dovedností a praktických zkušeností v rámci rámcových vzdělávacích programů vydaných pro příslušný obor vzdělání.“*⁶²

⁵⁸ Článek č. 2 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 138 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání

⁵⁹ Článek č. 32 Listiny základních práv EU

⁶⁰ KRYŠTOF, dis, Mgr. Jan. ODBORNÉ STÁŽE A ODBORNÉ PRAXE NA MŠMT. Msmt.cz [online]. [cit. 2024-03-06]. Dostupné z:

<https://www.msmt.cz/ministerstvo/odborne-staze-a-odborne-praxe-na-msmt>

⁶¹ Základní vzdělávání. Gov.cz [online]. 2020, 11. 12. 2020 [cit. 2024-03-06]. Dostupné z:

<https://portal.gov.cz/informace/zakladni-vzdelavani-INF-94>

⁶² Odborné praxe a odborné stáže na MŠMT [online]. [cit. 2023-10-15]. Dostupné z:

<https://www.msmt.cz/ministerstvo/odborne-staze-a-odborne-praxe-na-msmt>

Praxe lze obecně rozdělit do dvou skupin, a to na praxe žáků středních škol a vyšších odborných škol v rámci praktického vyučování, a jinou praxi, která není nikterak komplexněji upravena právním předpisem.

V prvním případě se jedná o praxi, která je **povinná** a všichni žáci ji musí absolvovat pro úspěšné zakončení studia. Předpokladem je uzavření smlouvy o obsahu, rozsahu a podmínkách praktického vyučování mezi školou a konkrétní právnickou nebo fyzickou osobou, u které budou žáci provádět odbornou praxi, případně výkon v některém ze školských zařízení. Podmínky vychází ze Školského zákona nebo ze Zákoníku práce, který upravuje zejména pracovní dobu, bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Je pak na poskytovateli odborné praxe, zda usoudí, že se jedná o produktivní činnost nebo nikoliv. Pokud ano, musí za to být žáci finančně ohodnoceni.⁶³

Druhým typem je výkon odborné praxe **neupravené Školským zákonem**. Neexistuje vedle Školského zákona v tomto případě ani jiná zvláštní komplexní úprava. Jedná se zpravidla o praxe studentů vysokých škol nebo žáky, kteří vykonávají odbornou praxi mimo praktické vyučování, nejčastěji během školních prázdnin. Zde je větší riziko vyhodnocení výkonu závislé práce bez nároku na odměnu za nelegální. *„Po roce 2012 prováděly inspektoráty práce velké množství namátkových kontrol a mnohdy velmi tvrdě (ač místy s pochybnou argumentací) trestaly nejen tzv. švarcsystém, ale také dobrovolnickou činnost (tj. práci bez nároku na odměnu) jako nelegální práci, za kterou hrozí pokuta až do 10 000 000 Kč (resp. zákon o zaměstnanosti v současné chvíli stanoví 50 000 Kč jako pokutu minimální). Vůči této praxi se nicméně následně vymezila soudní rozhodnutí Nejvyššího správního soudu a přístup inspektorátů práce se zmírnil.“* Jedná-li se tedy například o neplacený výkon odborné praxe vysokoškoláka, pak by k němu nemělo být ze strany zaměstnavatele přistupováno jako k zaměstnanci. Student vysoké školy může například doprovázet ředitele firmy na schůzky, probírat s ním

⁶³ VEJSADA, Mgr. Daniel a JUDr. Jaroslav Škubal. Praxe a stáže studentů. Práce a mzdy profi[online]. Verlag Dashöfer, 21.11.2019 [cit. 2024-02-18]. Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/33/praxe-a-staze-studentu-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzwP8b0yIffWfZYIXzUvKfvqAQIGGqg/?query=odborn%E1%20praxe%20student%F9&serp=1>

strategii, ne však vykonávat administrativní činnost, pokud za to není finančně ohodnocený.⁶⁴

V souvislosti s prohloubením znalostí a dovedností existují dva pojmy, a to **stáž a odborná praxe**. Odborná praxe, jak bylo definováno v úvodu této kapitoly, je určena žákům středních, vyšších odborných a vysokých škol. Cílem je, aby žáci získali pracovní návyky, dovednosti a praktické zkušenosti v rámci rámcových vzdělávacích programů vydaných pro příslušný obor vzdělávání Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. U vysokých škol to závisí na akreditovaných vzdělávacích programech. Druhým pojmem je stáž. „*Stáž je určena všem fyzickým osobám z řad široké či odborné veřejnosti. Účelem stáže je získání odborných znalostí a zkušeností z prostředí ústředního orgánu veřejné správy.*“⁶⁵ Oba pojmy často splývají, jelikož hranice mezi nimi je velmi tenká. Je těžké rozlišit, kdy je student pouze školen a kdy získává dostatek praktických zkušeností.⁶⁶

3.1. Odborné vzdělávání

S pojmem odborné praxe se pojí pojem **odborné vzdělávání**. Z podstaty slova lze dovodit, že se jedná o takové vzdělávání, které má za úkol připravit zájemce pro určité profese, a to jak teoreticky, tak prakticky. Na druhé straně stojí pojem všeobecné vzdělávání, které má za úkol vytvořit soubor znalostí, které není zaměřeno prioritně na žádnou konkrétní profesi.⁶⁷ Se všeobecným vzděláváním se můžeme setkat například na gymnáziích. Od gymnazijních studentů se očekává, že v budoucnu budou pokračovat ve svém studiu dále na vysokých školách, které se zaměřují na jednotlivé obory. Jejich preference se zjišťuje až během studia, tudíž není doprovázena povinností absolvovat odbornou praxi.

⁶⁴ VEJSADA, Mgr. Daniel a JUDr. Jaroslav Škubal. Praxe a stáže studentů. Práce a mzdy profi[online]. Verlag Dashöfer, 21.11.2019 [cit. 2024-02-18]. Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/33/praxe-a-staze-studentu-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzwP8b0yIffWfZYIXzUvKfvqAQIGGqg/?query=odborn%20praxe%20student%20F9&serp=1>

⁶⁵ KRYŠTOF, Dis., Mgr. Jan. ODBORNÉ STÁŽE A ODBORNÉ PRAXE NA MŠMT. Msmt.cz [online]. [cit. 2024-03-06]. Dostupné z:

<https://www.msmt.cz/ministerstvo/odborne-staze-a-odborne-praxe-na-msmt>
⁶⁶ PÍREK, Štěpán. Co je co? Praxe, stáž, trainee program. Jobfairs.eu [online]. 2019, 22.01.2019 [cit. 2024-03-06]. Dostupné z: <https://www.jobfairs.eu/magazin/co-je-co-praxe,-staz,-trainee-program>

⁶⁷ PRŮCHA, Jan. Odborné školství a odborné vzdělávání: fungování systému, problémy praxe a výzkum. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-807-5981-585, str. 11, 12

„Odborné vzdělávání je rozsáhlý systém, tj. komplex dílčích segmentů. Skupin zúčastněných subjektů, specifických druhů institucí, procesů v nich probíhajících a produkujících určité výsledky a efekty a dále determinant působících na celý tento systém.“⁶⁸

Fungování systému odborného vzdělávání stojí na několika prvcích. Jsou jimi bezpochyby aktéři, tedy ti, kdo se podílejí na odborném vzdělávání – žáci, zaměstnavatelé, učitelé a ředitelé odborných vzdělávacích zařízení, rodiče a širší veřejnost. Všichni aktéři se pak pohybují v prostředí, jehož podmínky se odvíjí od materiální a finanční vybavenosti odborného vzdělávání, vzdělávacích plánech, dokumentech a plánech, učebnicích, legislativě a požadavcích zaměstnavatelů. Proces edukace by měl být zakončen nejen získáním listiny dokazující získání vzdělání, nýbrž i znalosti, dovednosti a profesní návyky. Dlouhodobým důsledkem by měly být pro jednotlivce i pro společnost (stát) ekonomické přínosy.⁶⁹

Odborné vzdělávání má 3 formy realizace, a to formální vzdělávání, neformální vzdělávání a informální učení. **Formální vzdělávání** patří mezi to nejklassičtější. Jedná se o organizované a systematické vzdělávání praktikované na veřejných a soukromých školách. Stát uznává jejich fungování a programy, proto jsou legislativně jistěny. V České republice jde o střední odborné školy nebo vyšší odborné a vysoké školy. Cílem je získání certifikace nebo diplomu o úspěšném absolvování vzdělání v oboru.⁷⁰

Dalším typem je **neformální vzdělávání**. *„Neformální vzdělávání probíhá jako doplněk formálního (školního) vzdělávání, realizuje se v jeho průběhu nebo častěji po jeho absolvování, ve vzdělávacích zařízeních podniků, v soukromých vzdělávacích institucích, v organizacích zájmového, sportovního, uměleckého a jiného vzdělávání a přípravy.“* Byť může být neformální vzdělávání ukončeno certifikací, nejedná se o získání státem uznávaného vzdělání. Mezi neformální vzdělávání můžeme zařadit cizojazyčné kurzy nebo rekvalifikace.⁷¹

⁶⁸ PRŮCHA, Jan. Odborné školství a odborné vzdělávání: fungování systému, problémy praxe a výzkum. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-807-5981-585, str. 11

⁶⁹ PRŮCHA, Jan. Odborné školství a odborné vzdělávání: fungování systému, problémy praxe a výzkum. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-807-5981-585, str. 47, 48

⁷⁰ PRŮCHA, Jan. Odborné školství a odborné vzdělávání: fungování systému, problémy praxe a výzkum. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-807-5981-585, str. 13

⁷¹ PRŮCHA, Jan. Odborné školství a odborné vzdělávání: fungování systému, problémy praxe a výzkum. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-807-5981-585, str. 13, 14

Poslední kategorii tvoří takzvané **informální učení**. Je to činnost směřující k získávání poznatků, a to zpravidla nesystematickou cestou. Lze sem zařadit učení při každodenních aktivitách jako je čtení novin, získání informací v zaměstnání, osvojení si cizí řeči.⁷²

3.2. Historie odborné praxe

Odborná profesní příprava začíná již v období cechovního zřízení, kdy se učňové a tovaryši připravovali na budoucí profese pod dohledem mistrů z řad kovářů, zedníků, pekařů. Aby byl tovaryš přijat cechem za mistra, musel složit odborné zkoušky z tohoto řemesla. To obvykle spočívalo ve výrobě výrobku, někdy bylo třeba prokázat znalost z teorie. Postupem času bylo třeba, aby pracovníci byli více vzdělání s příchodem manufakturní a průmyslové výroby. Začaly vznikat první odborné školy, a to přádelnické a tkalcovské. První z nich vznikla již v roce 1755 v Potštejně. Přadleny se zúčastnily výcviku, který trval 3 týdny, pod vedením mistra. Po uplynutí 3 týdnů mohly pracovat v manufakturách.⁷³

Odborné školy v českých zemích začaly vznikat již v 18. století. Rok 1717 je považován za historický začátek technického vzdělávání u nás. Jednalo se o výuku v oblasti inženýrství, kterou vedl Christian Josef Willinberg. Taková forma odborného vzdělávání neměla v Evropě obdoby. Až o 50 let později vznikla technická škola v Berlíně.⁷⁴

Největší rozvoj nastal však v 19. stoletím, a to díky Jednotě ku povzbuzení průmyslu v Čechách. Díky ní došlo k otevření první průmyslové školy. Průmyslové školy hodně vyzdvihoval i známý Karel Havlíček Borovský, který organizoval i veřejné sbírky na podporu těchto škol. O několik let později pak rakouské ministerstvo vydalo směrnice pro státní průmyslové školy, které se dělily na školy mistrovské v 2letém studijním programu a vyšší čtyřleté školy, které sloužily pro

⁷² ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Informační učení. Czso.cz [online]. [cit. 2024-03-06]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20561193/331313a05.pdf/195efc96-f9f2-49e3-8849-1429e83cd826?version=1.0>

⁷³ PRŮCHA, Jan. Odborné školství a odborné vzdělávání: fungování systému, problémy praxe a výzkum. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-807-5981-585, str. 30, 31

⁷⁴ PRŮCHA, Jan. Odborné školství a odborné vzdělávání: fungování systému, problémy praxe a výzkum. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-807-5981-585, str. 31

technické vzdělávání. V roce 1885 vznikly obchodní akademie, jejichž vystudování trvalo 4 roky. Jednou z nich byla dodnes fungující Československá akademie obchodní v Praze. Důležité byly i pokračovací školy, na kterých se vyučovalo ve večerních hodinách. Žáci tedy studovali po práci. Učitele odborného vzdělávání museli absolvovat 6týdenní kurz o letních prázdninách.⁷⁵

„Zákoník zemského království Českého (1885) uvádí např. o dvouletých rolnických školách: Školy rolnické mají za účel, aby poskytly theoretické a spolu i praktické vzdělání takové, jaké umožňuje správu malých živností rolnických.“ Žákům tak byla poskytnuta nejen teorie, nýbrž i praxe v oblastech hospodářství. Navíc chodili na exkurze na statky a do průmyslových podniků, kde se zúčastnili procesu výroby produktů nebo obsluhovali stroje.⁷⁶

V období Československé republiky fungovaly učňovské školy, v nichž se žáci připravovali na profesi převážně při praxích v podnicích a částečně i ve škole. Dále pak fungovaly odborné školy nižšího stupně (teorie a praktická část pro profese, pro které neexistovaly učňovské poměry), průmyslové mistrovské školy zaměřené na přípravu vedoucích v dílnách a malých podnikatelů s nutností mít již výuční list a praxi. Od ostatních se značně odlišovaly vyšší průmyslové a jiné odborné školy, které byly středními školami a byly zakončeny maturitním vysvědčením. Žáci tak mohli po 4 letech pokračovat na vysoké školy technické. Zajímavostí byly pak odborné školy pro ženská povolání (švadleny, vyšivačky...). Například ošetrovatelské školy vyžadovaly po žákyních složení teoretických a praktických zkoušek a absolvování praxe ve zdravotnických zařízeních, aby mohly získat titul diplomovaná sestra.⁷⁷

Inovací bylo po roce 1945 zavedení maturitního studia na středních odborných učilištích, které byly završeny výučním listem podle školského zákona z roku 1960. V rámci obsahové struktury tvořil podíl odborného vzdělávání 60 % a odborné praxe pak až 27 %. Stát usiloval o zajištění kvalifikovaných dělníků pro

⁷⁵ PRŮCHA, Jan. Odborné školství a odborné vzdělávání: fungování systému, problémy praxe a výzkum. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-807-5981-585, str. 33

⁷⁶ PRŮCHA, Jan. Odborné školství a odborné vzdělávání: fungování systému, problémy praxe a výzkum. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-807-5981-585, str. 33

⁷⁷ PRŮCHA, Jan. Odborné školství a odborné vzdělávání: fungování systému, problémy praxe a výzkum. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-807-5981-585, str. 35, 36

hornictví a strojírenství, a tak se spojovala odborná příprava ve škole a v podnicích.⁷⁸

Rok 1989 přinesl řadu změn vzdělávacího systému. Dotkl se i odborného vzdělávání, a to konkrétně zákonem České národní rady č. 564/1990 Sb., o státní správě a samosprávě ve školství a zákonem č. 29/1984 Sb., o soustavě základních škol, středních škol a vyšších odborných škol. Změny v souvislosti s odborným vzděláváním skončily současně platným Školským zákonem. Velkou nevýhodu lze spatřovat v tom, že po roce 1989 nebyla již obnovena zodpovědnost podniků za praktickou přípravu učňů. Praktická příprava učňů tak zůstala v kompetenci státu.⁷⁹

Odborné praxe nyní probíhají ve školách nebo ve školských zařízeních nebo na odborných pracovištích na základě smlouvy mezi školou a firmou. Jsou-li praxe vykonávány v budovách školy, pak jsou učebny často přizpůsobeny jak na teoretickou, tak i na praktickou výuku. Například žáci střední odborné školy s oborem finančních a logistických služeb mají k dispozici počítače s programem, který se využívá při práci v praxi.

Dle § 15 Vyhlášky č. 13/2005 Sb. vyučuje odbornou praxi na škole učitel praktického vyučování.⁸⁰ To, v jakém rozsahu je odborná praxe vykonávána je ponecháno na školním vzdělávacím program jednotlivým školám. Vyučovací hodiny odborné praxe zpravidla trvají v délce 60 minut, nikoliv standardních 45 minut. Školní vzdělávací program musí obsahovat podmínky splnění odborné praxe. Hodnotící známka od 1 do 5 je pak započítána do celkové klasifikace.

Na druhé straně je absolvování odborné práce mimo školu, tedy na odborných pracovištích. To bývá pro žáky zpravidla zajímavější a přinese jim to více zapamatovatelných zkušeností. Některé odborné školy mají uzavřené smlouvy s více smluvními partnery, mezi kterými si žáci mohou vybrat. Může nastat situace, kdy si žák nevybere ani z jedné nabídky, a tak je na něm, kde si odbornou praxi zajistí sám.

⁷⁸ PRŮCHA, Jan. Odborné školství a odborné vzdělávání: fungování systému, problémy praxe a výzkum. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-807-5981-585, str. 37-41

⁷⁹ PRŮCHA, Jan. Odborné školství a odborné vzdělávání: fungování systému, problémy praxe a výzkum. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-807-5981-585, str. 41, 42

⁸⁰ § 15 Vyhlášky č. 13/2005 Sb., vyhláška o středním vzdělávání a vzdělávání v konzervatoři

Dozor nad žáky vykonává instruktor, který je zvolen vedoucím dané organizace. Na žáky se v tento moment vztahují veškeré podmínky, které stanovuje Zákoník práce. Aby došlo ze strany žáka k úspěšnému zakončení odborné praxe, musí plnit zadané úkoly, docházet do firmy a odevzdat vyplněný protokol o splnění praxe. Hodnocení je stejné jako v případě výkonu odborné praxe ve škole nebo ve školském zařízení.

Výhody odborných praxí, které jsou konané u smluvních partnerů odborných škol je lepší zorientování se v organizaci a fungování firem v oboru. Žáci si tak mohou lépe uvědomit náplně jednotlivých pozicí pracovníků. Žáci při výkonu odborné praxe ve škole jsou však pod větším dohledem učitelů, kteří mají pedagogické vzdělání, přístup některých instruktorů tak nemusí být vždy ideální. Učitelé se navíc snaží při praxích skloubit vyloženou látku s praxí.

4. Odborné střední školy

Odborné vzdělávání se uskutečňuje na školách, na které nastupují žáci po ukončení základního vzdělání. Žáci se s odborností některých předmětů samozřejmě setkali již na základní škole, kde se vyučovala například chemie nebo fyzika. Někteří dokonce již v mateřské škole, jelikož se v dnešním moderním světě praktikuje i nauka základů techniky. Avšak za soustavné odborné vzdělání se považuje až střední vzdělávání, které je v České republice systematizováno na základě Klasifikace kmenových oborů vzdělávání.

Prvním typem jsou **střední odborné školy s výučním listem**, kam patří odborné školy a střední odborná učiliště. Cílem tříletého studijního programu je získání výučního listu pro výkon profesí jako je například tesař, zámečnick, obkladač nebo brusič skla. Po získání výučního listu je možné pokračovat ve dvouletém nástavbovém studiu, které končí složením maturitní zkoušky. Po úspěšném dokončení může žák pokračovat na vyšší odbornou nebo vysokou školu. Bez získání maturitního vysvědčení, tedy jen s výučním listem, to nelze.⁸¹

⁸¹ PRŮCHA, Jan. Odborné školství a odborné vzdělávání: fungování systému, problémy praxe a výzkum. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-807-5981-585, str. 17, 18

Nechce-li žák pokračovat, ale chce prohlubovat své znalosti v další oboru, je možné se přihlásit na další nebo stejnou střední odbornou školu s výučním listem, avšak na zkrácené vzdělávání. Žák může po absolvování 1 až 2letého programu získat další výuční list v jiném oboru, než získal doposud.

Druhým typem je **střední odborné vzdělávání bez výučního listu a maturity**. Doba studia je 2 roky. Listinou, kterou absolvent obdrží po ukončení studia, je vysvědčení o závěrečné zkoušce. Střední odborné vzdělávání bez výučního listu a maturity není moc obvyklé. Absolventi vykonávají například práci v oblasti služeb. Počet žáků je „*menší než 1 % přijatých do středního vzdělávání*“.⁸²

Třetím typem je **střední vzdělávání s maturitou a odborným výcvikem**, které je vhodné pro přípravu na dělnické profese nebo pro výkon řídicích funkcí na nižší úrovni.

Nejrozsáhlejším a posledním typem je **střední odborné vzdělávání s maturitou**. V rámci středního odborného vzdělávání můžeme rozlišovat 3 typy, a to střední odborné školy, lycea a konzervatoře (pokud jsou ukončeny maturitní zkouškou). Ve všech případech se jedná se o 4leté vzdělávací programy, které jsou zakončené maturitou. Rozdíl spočívá v tom, že lycea spojují všeobecné vzdělávání s odborností. Střední odborné školy se soustřeďují při svém vzdělávání na specifické profese. Lze sem zařadit střední průmyslové školy, střední zdravotnické školy nebo například střední zahradnické školy. V souvislosti s lycei se hovoří o obchodních akademiích. Konzervatoře kromě všeobecného vzdělávání mají žákům poskytovat i umělecké vzdělávání, které se řadí pod odborné.⁸³

Studium na středních odborných školách je umožněno i **žákům se zdravotním postižením**. V případě potřeby jsou jim poskytnuty speciální pomůcky, které jim pomáhají zjednodušit jejich omezení při studiu. Jedná se zejména o asistenty pedagoga nebo tlumočníky znakové řeči.

⁸² PRŮCHA, Jan. Odborné školství a odborné vzdělávání: fungování systému, problémy praxe a výzkum. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-807-5981-585, str. 18

⁸³ PRŮCHA, Jan. Odborné školství a odborné vzdělávání: fungování systému, problémy praxe a výzkum. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-807-5981-585, str. 18

Žáci, kteří mají těžší formu zdravotního postižení, absolvují vzdělávání v 2letém programu na praktických školách. Náplní je prvotní příprava na získání pracovních dovedností, kde je výstupem získání výučního listu. Nejvíce žáků s mentálním postižením v roce 2017 studovalo v oboru Stravovací a ubytovací služby, se sluchovým postižením v oboru Informační technologie a s tělesným postižením na obchodních školách.⁸⁴

4.1. Charakteristika středních odborných učilišť a středních odborných škol

„Úloha středních odborných učilišť a středních odborných škol je významnější jak z hlediska populační naplněnosti, tak především z hlediska přínosů pro národní hospodářství a pro celkovou vzdělanost populace v ČR. Proto je vhodné tyto dva pilíře odborného vzdělávání charakterizovat jejich základními rysy.“⁸⁵

Střední odborná učiliště slouží, jak již bylo výše zmíněno, k přípravě na konkrétní profese nebo výcvik žáků v konkrétních oborech. V televizi nebo na sociálních sítích je možné zaslechnout některé z českých politiků, kteří nabádají žáky, aby jejich studium po základní škole pokračovalo právě na střední odborná učiliště. Převážně díky těmto oborům funguje národní hospodářství. Ke školnímu roku 2016/2017 studovalo na středních odborných učilištích téměř 90 000 žáků (chlapci 65,6 %, dívky 34,4 %), a to převážně v oboru strojírenství, gastronomie a hotelnictví. Za posledních deset let došlo ke snížení naplněnosti oborů o 32 %.⁸⁶ To je zapříčiněno převážně odlišným zájmem žáků, kteří raději zvolí studium na středních odborných školách kvůli vyšší kvalifikaci.

Střední odborné školy získaly značnou oblibu na samém počátku 19. století. Ve školním roce 2016/2017 studovalo celkem 182 000 žáků, z toho 49 % chlapci a 51 % dívky.⁸⁷ Mezi nejvíce naplněné obory patřily a dodnes patří ekonomie a administrativa, gastronomie, inženýrské obory a zdravotnictví.

⁸⁴ Obory, ve kterých se žáci se ZP vzdělávají. Infoabsolvent [online]. 2017, 30. 9. 2017 [cit. 2023-10-07]. Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekZP/6-1-06>

⁸⁵ PRŮCHA, Jan. Odborné školství a odborné vzdělávání: fungování systému, problémy praxe a výzkum. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-807-5981-585, str. 22

⁸⁶ PRŮCHA, Jan. Odborné školství a odborné vzdělávání: fungování systému, problémy praxe a výzkum. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-807-5981-585, str. 22

⁸⁷ PRŮCHA, Jan. Odborné školství a odborné vzdělávání: fungování systému, problémy praxe a výzkum. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-807-5981-585, str. 25

„Na všech typech středních škol studovalo ve školním roce 2018 420,1 tisíce osob. Celkový počet středních škol činil 1290, z nich 31 % poskytovalo všeobecné vzdělání zakončené maturitní zkouškou, 44 % tvořily střední odborné školy s maturitou. Na školách poskytujících střední vzdělání s výučním listem se vzdělávalo 21 % žáků.“⁸⁸ Ve školním roce 2019/2020 počet žáků stoupl oproti minulému roku o více než 5000 žáků, a o 2 roky později, tedy ve školním roce 2021/2022, studovalo na středních školách v souhrnu 446254 žáků.⁸⁹

5. Odborná praxe středních škol

Odborné praxe na středních školách hrají pro žáky velkou roli. Nejenže si mají prostřednictvím odborných praxí praktikovat nabyté znalosti z teoretické výuky, nýbrž je to má připravit v počáteční fázi na výkon dané profese po úspěšném absolvování studia.

Obsah a cíle odborné praxe stojí na základních 2 pilířích, a to na trhu práce a na dokumentech, kterými jsou rámcové vzdělávací programy, učebnice nebo například učební plány.

Trh práce je důležitý v tom, že určuje požadavky zaměstnavatelů na zájemce o zaměstnání. „Trh práce (*Labour Market*) je pojem, který označuje pomyslný prostor, kde dochází ke střetu nabídky pracovních sil, tedy lidí, jejich schopností, předpokladů, dovedností a kvalifikace a poptávky ze strany zaměstnavatelů.“⁹⁰ Získání odborného vzdělání má tedy na poli trhu práce svou důležitost. Proto by měly být tyto dva pilíře propojené, aby reálná situace připravenosti absolventů středních odborných škol byla rovna požadavkům na trhu práce. To tak bohužel zpravidla nebývá realitou. Rámcové vzdělávací programy bývají opožděné, proto by měly podléhat častějším inovacím.

⁸⁸ ČESKÉ ŠKOLY V ČÍSLECH. Česká statistický úřad [online]. 2018 [cit. 2024-03-06]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/stoletistatistiky/ceske-skoly-v-cislech>

⁸⁹ ZÁKLADNÍ ÚDAJE O ŠKOLÁCH V REGIONÁLNÍM ŠKOLSTVÍ ZA OBDOBÍ 1989/90 AŽ 2021/22. Msmt.cz [online]. 2022 [cit. 2024-03-06]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/zakladni-udaje-o-skolach-v-regionalnim-skolstvi-za-obdobi>

⁹⁰ Trh práce (*Labour Market*). Management Mania [online]. 2015 [cit. 2023-10-13]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/trh-prace-labour-market>

Zásadní reforma přišla v roce 1989, která nově upravovala i jiné obory než dosavadní v oblasti informačních a komunikačních technologií například v oblasti ekonomie, managementu, sociální a veřejnoprávní. Školy si mohly následně upravovat učební plány v rozsahu 10 % celkového času výuky a 30 % obsahu vyučovacích předmětů. Dnes je tomu tak, že **rámcové vzdělávací programy** jsou vypracovány pro všechny druhy a obory vzdělávání, a školy si pak na jejich základě tvoří samy **školní vzdělávací programy**. K vypracování jim může pomoci příručka Metodika tvorby školních vzdělávacích programů středních odborných škol a středních odborných učilišť.⁹¹

Školský zákon stanovuje, že kurikulární (= vymezují a popisují program vzdělávání) dokumenty jsou tvořeny na dvou úrovních. Prvním z nich je úroveň státní v podobě **rámcových vzdělávacích programů**, a druhým typem je školní v podobě **školních vzdělávacích programů**. Kurikulární dokumenty vymezují závazné požadavky na vzdělávání v jednotlivých stupních a oborech vzdělání. Tím se myslí obsah, základní podmínky realizace, výsledky vzdělání, a pravidla pro tvorbu školních kurikulárních dokumentů. Cílem rámcových vzdělávacích programů je kromě zvýšení kvality a účinnosti vzdělávání na středních odborných školách též tvorba pluralitního vzdělávacího prostředí a lepší uplatnění absolventů na trhu práce.⁹²

Každý obor vzdělání má svůj rámcový vzdělávací program. Každý rámcový vzdělávací program má 12 kapitol, z nichž některé jsou společné pro všechny programy. *„Podle rámcových vzdělávacích programů postupují školy od 1. září, které následuje nejpozději po uplynutí 2 let ode dne jejich vydání, a to s účinností od prvního ročníku a také od šestého ročníku základního vzdělávání podle § 46 odst. 2 a od sedmého ročníku základního vzdělávání podle § 46 odst. 3. Tímto dnem končí platnost učebních dokumentů schválených podle dosavadních právních předpisů počínaje prvním ročníkem; do té doby se při přijímání ke vzdělávání, v jeho průběhu i při jeho ukončování postupuje podle těchto učebních dokumentů.“*⁹³

⁹¹ PRŮCHA, Jan. Odborné školství a odborné vzdělávání: fungování systému, problémy praxe a výzkum. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-807-5981-585, str. 69, 70

⁹² MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY: Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání 65–42–M/01 Hotelnictví, 2023, str. 3

⁹³ § 185 odst. 1 Školského zákona

Dnes se rámcové vzdělávací programy zaměřují na výstupy vzdělávání, tedy na to, co by si měl žák ze studia odnést, nikoliv na obsah vzdělávání (učivo). Důležité je všeobecné vzdělání pro rozvoj žáka a průprava pro odborné vzdělávání a následné získání potřebné kompetence k výkonu povolání. Zvýšila se důležitost celoživotního vzdělávání a přizpůsobení se měnícím pracovním a životním podmínkám, která je pro všechny vzdělávací oblasti jednotná. Cílem je zejména vymezení záměrů výuky a výsledků, tedy hodnoty a postoje, produktivní činnosti a praktické dovednosti, které se liší podle předpokladů žáků a podle stupně vzdělání.

Rámcový vzdělávací program dává prostor školám, jak zrealizují a zařadí do výuky průřezová témata, jimiž jsou například Člověk a svět práce, Informační a komunikační technologie. Střední odborné vzdělávání má naučit žáka učit se poznávat (pracovní postupy a nástroje), učit se pracovat a jednat (rozvoj aktivního přístupu žáka k pracovnímu životu a profesní kariéře), učit se být (osobní rozvoj – kreativita, volní vlastnosti) a učit se žít společně (vytváření úcty k živé a neživé přírodě, respekt k lidskému životu), jak stanovují 4 vzdělávací cíle pro 21. století formulované komisí UNESCO.⁹⁴

Uvedeme-li si to na konkrétním příkladě, pak každá škola upravuje detailněji odborné vzdělávání prostřednictvím školního vzdělávacího plánu na základě požadavků stanovených výše definovaným rámcovým vzdělávacím programem.

Budeme-li se bavit například o **Střední odborné škole Uničov s.r.o., Hotelnictví a Cestovní ruch**, pak rámcový vzdělávací program definuje obsahové okruhy Hotelnictví tak, že *„poskytuje žákům soustavu poznatků o provozu hotelů a dalších ubytovacích zařízení a zároveň jim umožňuje získat základní praktické dovednosti potřebné k úspěšné práci. Žáci se seznámí se strukturou hotelových služeb, naučí se je vykonávat, aplikovat znalosti marketingu a managementu v hotelovém provozu a využívat informační technologie, vykonávat činnosti hotelové administrativy.“* Učivo je rozděleno do 4 okruhů na Organizaci hotelnictví, Hotelový provoz, Management ubytovacího úseku a Management stravovacího

⁹⁴ MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY: Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání 65–42–M/01 Hotelnictví, 2023, str. 4-7

úseku. U oboru Cestovní ruch poskytuje obsahový okruh poznatkový multidisciplinární základ a mimořádnou příležitost k formování profesních i osobnostních postojů žáka. Učivo je i zde rozděleno do 4 tematických částí, a to na Charakteristiku cestovního ruchu, Zeměpisu cestovního ruchu, Služeb cestovního ruchu a Managementu cestovního ruchu.⁹⁵

V rámci odborného vzdělávání je při délce 4 let studia a denní formě vzdělávání stanoven minimální počet vyučovacích hodin za celou dobu vzdělávání na celkových 224 u oboru Hotelnictví a 160 u oboru Cestovní ruch. Rámcový vzdělávací program také stanovuje podmínku zařazení odborné praxe do Školního vzdělávacího programu, a to v minimálním rozsahu 8 týdnů po celou dobu studia a nejdéle 2 týdny během školních prázdnin.⁹⁶

Školní vzdělávací program musí být v souladu s rámcovým vzdělávacím programem. Pokud žádný takový rámcový vzdělávací program nebyl vydán, musí školní vzdělávací program stanovit *„zejména konkrétní cíle vzdělávání, délku, formy, obsah a časový plán vzdělávání, podmínky přijímání uchazečů, průběhu a ukončování vzdělávání, včetně podmínek pro vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami, označení dokladu o ukončeném vzdělání, pokud bude tento doklad vydáván. Dále stanoví popis materiálních, personálních a ekonomických podmínek a podmínek bezpečnosti práce a ochrany zdraví, za nichž se vzdělávání v konkrétní škole nebo školském zařízení uskutečňuje.“*⁹⁷ Zákon stanovuje, že školní vzdělávací program vydává ředitel školy nebo školského zařízení, musí ho zveřejnit na přístupném místě, nejčastěji na webových stránkách školy nebo nástěnce školy, aby do něj mohl každý nahlížet. Pokud si to někdo vyžádá, musí škola poskytnout kopii školního vzdělávacího programu, může za to však požadovat obvyklou cenu tohoto vyhotovení na daném místě.⁹⁸

Školní vzdělávací plán Střední odborné školy Uničov s.r.o. pro obor vzdělávání 65-42-M/01 Hotelnictví stanovuje organizaci praktického vyučování. To probíhá ve školní laboratoři, kterou je cvičná kuchyně. V reálném provozu pak

⁹⁵ MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY: Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání 65-42-M/01 Hotelnictví, 2023, str. 57-61, 63

⁹⁶ MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY: Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání 65-42-M/01 Hotelnictví, 2023, str. 63, 64

⁹⁷ § 5 odst. 1 a 2 Školského zákona

⁹⁸ § 5 odst. 3 Školského zákona

ve školní jídelně, kde se žáci podílejí na jejím chodu, vykonávají tedy produktivní činnost, za kterou jim náleží finanční odměna. Střední škola nabízí svým žákům možnost si osvojit odborné znalosti a dovednosti v rámci barmanského kurzu, který pořádá Národní vzdělávací program České barmanské asociace, jehož výstupem je získání certifikátu, který se může hodit dále v pracovním životě.⁹⁹

Od odborné praxe se odlišuje takzvaná **učební praxe**. Školský zákon nikterak nestanovuje odlišnosti mezi oběma pojmy. Za učební se považuje praxe, která je pravidelnou součástí vyučování. Na učebních praxích se vykonává zpravidla totéž, co je aktuálně vykládáno v teoretické výuce, aby došlo k lepšímu a postupnému osvojení dovedností.

Učební praxe nemusí tvořit samostatný předmět, může být součástí i více předmětů, kde se část výuky vykonává prostřednictvím učební praxe. To neplatí pro výkon odborné praxe, která na rozdíl od učební praxe nemá hodinovou dotaci vymezenou v učebním plánu, nýbrž má stanovený minimální povinný rozsah v rámcovém vzdělávacím programu a praktikuje se zpravidla u firem.¹⁰⁰

To, zda škola provozuje výkon učební praxe nebo odborné praxe, záleží na tom, o jaký obor se jedná. Odborná praxe bývá zpravidla u všech oborů středních odborných škol, které jsou zakončeny maturitní zkouškou bez vyučení nebo oborů připravující žáky na výkon dělnického povolání a poskytují vyučení (úplné střední odborné vzdělání s odborným výcvikem a maturitou nebo úplné střední odborné vzdělání s vyučením i maturitou – nástavbové obory), kdežto učební praxe jsou pouze u středních odborných škol ukončených maturitní zkouškou. Pro odbornou praxi se vyhotovuje učební osnova s vytyčeným cílem a obsahem. Nevylučuje se jejich kombinace v průběhu jednotlivých ročníků.¹⁰¹

Na Střední odborné škole Uničov s.r.o. probíhá učební praxe od třetího ročníku. Žáci ji vykonávají v restauracích, v cestovních kancelářích nebo hotelích

⁹⁹ Školní vzdělávací program: Hotelnictví a cestovní ruch, Obor vzdělávání: 65-42-M/01 Hotelnictví: Střední odborná škola, Stromořadí 420, Uničov, s.r.o. Platnost ŠVP: od 1. 9. 2022, str. 14, 15

¹⁰⁰ Školní vzdělávací program: Hotelnictví a cestovní ruch, Obor vzdělávání: 65-42-M/01 Hotelnictví: Střední odborná škola, Stromořadí 420, Uničov, s.r.o. Platnost ŠVP: od 1. 9. 2022, str. 14, 15

¹⁰¹ Koncepte ŠVP – Učební a odborná praxe. Kurikulum s [online]. od 2012 [cit. 2024-02-11]. Dostupné z: <https://www.nuov.cz/kurikulum/koncepce-svp>

v okolí, které si zajišťují prioritně sami. Nenajdou-li žáci 3. a 4. ročníku adekvátní firmu pro zajištění učební praxe po dobu celého školního roku v jednom dni v týdnu (v pátek) v rozsahu 5 hodin, zajistí ji škola.¹⁰² V rámci praktického vyučování mohou žáci prezentovat na veřejnosti při gastronomických akcích pořádaných školou. Naopak odborná praxe je rozdělena do všech ročníků studia a uskutečňuje se ve 2 až 3týdenních blocích nikoliv v rámci školní budovy, ale na pracovištích firem. V rámci odborné praxe jsou pořádány exkurze ve firmách například na veletrhy cestovního ruchu, Litovelského pivovaru nebo firmy Adriana.¹⁰³

Střední odborná škola Uničov s.r.o. obor Hotelnictví a Cestovní ruch stanovuje detailnější organizaci odborné praxe ve svém školním řádu pro rok 2023. Délka odborné praxe je stanovena na 10 pracovních dnů u žáků 2. a 4. ročníku a na 15 pracovních dnů u žáků 1. a 3. ročníku. Maximální pracovní doba je stanovena na 6 pracovních hodin v jednom dni. Docházka je povinná. Omluva je možná pouze předem zástupci pro praxi a z vážných důvodů (například kvůli nemoci). Nevykonané hodiny je třeba nahradit po skončení výuky, v sobotu, neděli nebo o státním svátku po předchozí domluvě, avšak pouze výjimečně. Na tyto dny se apriori vztahuje pracovní klid.¹⁰⁴ Žák se musí na pracovišti firmy chovat tak, aby nikterak nepoškodil dobré jméno školy. Absolvování odborné praxe je nutností pro ukončení ročníku.¹⁰⁵

Žák má povinnost si evidovat příchod a odchod na docházkovém listu. Po vykonání odborné praxe předá docházkový list zaměstnavateli ve firmě, který ho potvrdí a uvede celkový počet odpracovaných hodin. Následně se na papír podepíše a připojí razítko firmy. To žák následně předá společně s hodnocením učební praxe a dotazníku ke kontrole zástupci pro praxi.

Žák si v průběhu výkonu odborné praxe vede deník. Žáci v nich popisují pracoviště a činnosti společně s rozvojem odborných a osobnostních kompetencí, které nasbírali v průběhu výkonu odborné praxe. Hodnotí se zejména „vztah

¹⁰² STŘEDNÍ ODBORNÁ ŠKOLA UNIČOV S.R.O. Praxe studentů [online]. [cit. 2024-02-11]. Dostupné z: <http://www.sosunicov.cz/praxe/#sekceOdbornaPraxe>

¹⁰³ Školní vzdělávací program: Hotelnictví a cestovní ruch, Obor vzdělávání: 65-42-M/01 Hotelnictví: Střední odborná škola, Stromořadí 420, Uničov, s.r.o. Platnost ŠVP: od 1. 9. 2022, str. 14, 15

¹⁰⁴ § 91 odst. 1 a 2 zákoníku práce

¹⁰⁵ ŠKOLNÍ ŘÁD: Střední odborná škola, Stromořadí 420, Uničov, s.r.o. Platnost od: 1. února 2023, str. 27, 28

*k práci, pracovnímu kolektivu a k praktickým činnostem; osvojení praktických dovedností a návyků, zvládnutí účelných způsobů práce; využití získaných teoretických vědomostí v praktických činnostech; organizace vlastní práce a pracoviště, udržování pořádku na pracovišti; dodržování předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a péče o životní prostředí, dodržování hygienických norem; hospodárné využívání surovin, materiálů, energie, překonávání překážek v práci; obsluha a údržba zařízení a pomůcek, nástrojů a nářadí“.*¹⁰⁶ Kromě toho firma hodnotí chování a komunikaci, dochvilnost, odborné znalosti, zájem o práci a motivovanost. Pokud tak žák neučiní, bude potrestán za nesplnění své povinnosti známkou nedostatečně nebo neklasifikací.

Některé střední školy ponechávají prostor žákům, aby si pro výkon odborné praxe vybrali firmu sami. V takovém případě musí odevzdat vyplněnou a podepsanou dohodu ke schválení zástupci pro praxe, a to nejpozději týden před nástupem na odbornou praxi.¹⁰⁷ Pokud si žák z jakéhokoliv důvodu odbornou praxi nezajistí sám, škola mu ji zajistí. Na webových stránkách je Střední škola Uničov s.r.o. nazývá sociálními partnery, se kterými uzavírá smlouvy v souladu s ustanovením § 65 Školského zákona. Pro obor Hotelnictví jsou to jmenovitě například Restaurace Podkova v Olomouci, Restaurace Muzeum v Litovli nebo Hotel M ve Šternberku, pro obor Cestovní ruch je to CK Bavi v Litovli, CK Victoria v Olomouci nebo CA Kovotour plus též v Olomouci. Na konci výkonu odborné praxe podávají sociální partneři škole zpětnou vazbu prostřednictvím dotazníků.¹⁰⁸

Jak vychází z provedeného šetření, zaměstnavatelé zdůrazňují důležitost klíčových kompetencí pro práci v oboru a potřebnost odborného vzdělávání. Odborná praxe především na středních odborných učilištích jim připadá nedostačující. Poukazují zejména na potřebu vyšší odborné praxe ve firmách během studia, a ta by měla spočívat v intenzivní spolupráci mezi školou a zaměstnavateli.¹⁰⁹ Tehdejší ředitel Václav Švarc v rozhovoru pro denik.cz uvedl, že: „Praxe ve školách by neměla postrádat alespoň částečné zapojení žáků ve

¹⁰⁶ ŠKOLNÍ ŘÁD: Střední odborná škola, Stromořadí 420, Uničov, s.r.o. Platnost od: 1. února 2023, str. 21

¹⁰⁷ ŠKOLNÍ ŘÁD: Střední odborná škola, Stromořadí 420, Uničov, s.r.o. Platnost od: 1. února 2023, str. 27

¹⁰⁸ STŘEDNÍ ODBORNÁ ŠKOLA UNIČOV S.R.O. Praxe studentů [online]. [cit. 2024-02-11]. Dostupné z: <http://www.sosunicov.cz/praxe/#sekceOdbornaPraxe>

¹⁰⁹ Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v sekundárním sektoru. Národní ústav pro vzdělávání. 2013, 2012, 40

skutečných podnikatelských aktivitách, do kterých jsou přímo zainteresováni (i finančně) a jejichž hodnocení je naprosto jasné: náklady – tržby – zisk – ztráta. Žáky je nutné již na škole připravovat v podnikatelském prostředí, přizpůsobeném podmínkám výuky s osobní odpovědností každého žáka, a hlavně s konkrétním měřitelným výstupem. Tím, znovu opakuji, je co největší přiblížení k návratnosti provozních výdajů. Vše ostatní je jen slabý odvar praktického učení.“¹¹⁰

Žáci si při absolvování odborné i učební praxe vyzkouší obtížnost budoucího zvoleného povolání. Žáci se tak snadněji budou po ukončení studia orientovat v organizaci společnosti a v jejím samotném provozu. Žáci tak mohou vidět, jak jednotlivé postupy na sebe navazují. Po absolvování praxe by měl být žák schopen pracovat v oboru bez větších potíží.

Důležitost odborných a učebních praxí tkví také v tom, že žáci při práci rozvíjí komplexně svoji osobnost. Při výkonu praxe je důležitá samostatnost žáka a jeho komunikativnost. V rámci odborné praxe se může stát, že žák dostane od smluvního partnera nabídku budoucí práce v případě, že se na odborné praxi osvědčil. Tímto mohou být samotní žáci namotivováni k řádnému výkonu odborné praxe.

5.1. Právní úprava odborné praxe

Vzdělávání na středních školách upravuje **Školský zákon**. Hned z 1. paragrafu lze vyčíst, že: „*Tento zákon upravuje předškolní, základní, střední, vyšší odborné a některé jiné vzdělávání ve školách a školských zařízeních, stanoví podmínky, za nichž se vzdělávání a výchova uskutečňuje, vymezuje práva a povinnosti fyzických a právnických osob při vzdělávání a stanoví působnost orgánů vykonávajících státní správu a samosprávu ve školství*“.¹¹¹

Vzdělávání na středních školách nespočívá jen v teoretické rovině, nýbrž i v praktickém vyučování. Praktické vyučování se dále člení na odborný výcvik, cvičení, odbornou nebo uměleckou praxi, učební praxi a sportovní přípravu, a to na

¹¹⁰ Výuka na odborných školách postrádá podnikatelského ducha [online]. 2013 [cit. 2023-10-14]. Dostupné z: <https://www.denik.cz/plzensky-kraj/vyuka-na-odbornych-skolach-postrada-podnikatelskeho-ducha-20130310-ktew.html>

¹¹¹ § 1 Školského zákona

základě jednotlivých oborů vzdělání. Odborná nebo umělecká praxe může být na rozdíl od ostatních typů vykonávána i během prázdnin po dobu stanovenou rámcovým vzdělávacím programem.¹¹² Ustanovení § 65 odst. 2 Školského zákona pak stanovuje, že: „*Praktické vyučování se uskutečňuje ve školách a školských zařízeních nebo na pracovištích fyzických nebo právnických osob, které mají oprávnění k činnosti související s daným oborem vzdělání, a uzavřely se školou smlouvu o obsahu a rozsahu praktického vyučování a podmínkách pro jeho konání.*“¹¹³

„*Odborná praxe se uskutečňuje v rozsahu stanoveném rámcovým vzdělávacím programem nebo akreditovaným vzdělávacím programem ve školách, ve školských zařízeních nebo na pracovištích fyzických nebo právnických osob.*“¹¹⁴

Délka odborné praxe se rozlišuje podle učebních oborů. U učebních oborů se nejčastěji střídají výuky žáků ve školách a na pracovištích firem. Rovnoměrné rozčlenění teoretické výuky s praktickou pomáhá žákům se lépe sžít s firemní kulturou a rozvíjet praktické dovednosti. Odborná praxe u maturitních oborů se zpravidla uskutečňuje na jaře, a to v průběhu maturitních zkoušek vyšších ročníků nebo během školních prázdnin.¹¹⁵

Žáci středních odborných učilišť vykonávají **odborný výcvik** za dozoru učitele odborného výcviku nebo instruktora, který vede nanejvýš 6 žáků. Instruktor je zaměstnancem firmy, který úspěšně absolvoval zkoušku instruktora praktické výuky u zaměstnavatele. Uchazečem může být jakákoliv fyzická osoba starší 18 let, která získala minimálně střední vzdělání s výučním listem nebo maturitní zkouškou a má nejméně 3 roky praxe v oblasti, kde chce vykonávat instruktora. K úspěšnému absolvování je třeba zpracovat písemnou práci tematického plánu pro odborný výcvik a přípravu a následně ji odprezentuje u zkoušky ze získané kompetence orientace v organizaci praktického vyučování ve středních odborných školách.¹¹⁶ Tato profesní kvalifikace však neopravňuje instruktora k výkonu profese učitele.

¹¹² § 65 odst. 1 Školského zákona

¹¹³ § 65 odst. 2 Školského zákona

¹¹⁴ § 23 odst. 1 vyhláška č. 2/2006 ze dne 19. prosince 2005

¹¹⁵ Metodická příručka pro realizaci praktického vyučování žáků středních škol u zaměstnavatelů: Výuka – Komunikace – Praxe CZ.1.07/1.1.13/11.0002, str. 25

¹¹⁶ AKADEMIE ŘEMESEL PRAHA. Instruktor praktické výuky u zaměstnavatele [online]. [cit. 2024-03-07]. Dostupné z: <https://www.zelenypruh.cz/studijni-obory/rekvalifikacni-kurz-instruktor-u-poskytovatele-practickeho-vyucovani-profesni-kvalifikace-75-016-n>

Školský zákon neobsahuje ani zdaleka ucelenou právní úpravu středoškolské odborné praxe. Bližší úprava je pak ponechána prováděcím právním předpisům neboli vyhláškám ministerstev, rámcovým, školním a akreditovaným vzdělávacím programům a z části Zákoníku práce.

5.1.1. Spolupráce firem a středních odborných škol

Vykonávat odbornou praxi lze i mimo budovu střední školy. Střední školy uzavírají spolupráci s firmami na základě **smlouvy o obsahu, rozsahu a podmínkách praktického vyučování**. Jejím obsahem je pak zejména výčet praktických dovedností, které by měli žáci po dobu odborné praxe získat. Vzdělávat studenty ve firmě může pouze zaměstnanec, který má profesní kvalifikaci instruktora praktické výuky, která vychází z Národní soustavy kvalifikací, jak bylo popsáno výše.¹¹⁷

Pro žáky je to přínosnější, jelikož se stanou součástí běžného chodu firmy. Seznámí se s organizací firmy, a též s moderním vybavením, kterým firmy disponují. Absolventi střední školy pak ví, jak to v praxi ve firmách obdobného typu funguje a snadněji „zapadnou“ do pracovního procesu po úspěšném absolvování střední školy. Žáci také přijdou do kontaktu se základními pravidly, které ve firmě fungují, a to například s bezpečností a ochranou zdraví při práci. Zapojení se do chodu specializované firmy v rámci výkonu odborné praxe je nepřenositelnou zkušeností.¹¹⁸

Výhody spolupráce vnímají střední školy zejména v tom, že čelí nedostatku odborníků, kteří by mohli vést odbornou praxi přímo na středních školách. Dalším důvodem je také fakt, že dlouholetá spolupráce s firmami z praxe je jakýmsi

¹¹⁷ Jak na spolupráci firem a středních škol aneb příklady dobré praxe. Mapování budoucích kompetencí jako součást systémových opatření pro vymezení požadavků trhu práce [online]. 1. 1. 2019 - 31. 12. 2022, 109 [cit. 2024-02-07]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/372813/Jak+na+spolupraci+firem+a+strednich+skol+aneb+priklady+dobre+praxe.pdf/4664b3f9-f5f5-fd81-0343-d3ab58f65c6c>

¹¹⁸ Jak na spolupráci firem a středních škol aneb příklady dobré praxe. Mapování budoucích kompetencí jako součást systémových opatření pro vymezení požadavků trhu práce [online]. 1. 1. 2019 - 31. 12. 2022, 109 [cit. 2024-02-07]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/372813/Jak+na+spolupraci+firem+a+strednich+skol+aneb+priklady+dobre+praxe.pdf/4664b3f9-f5f5-fd81-0343-d3ab58f65c6c>

lákadlem pro budoucí žáky. Ti tak mohou mít jistotu, že získané teoretické znalosti mohou využít při odborné praxi při chodu fungující firmy.¹¹⁹

Na druhé straně to přináší i jisté výhody pro takové firmy. „*Firmy procházejí digitální transformací a potřebují zaměstnance vybavené novými kompetencemi, především z oblasti ICT. Firmy proto od počátečního vzdělávání očekávají pružnou reakci, to znamená inovaci oborové soustavy středního odborného vzdělávání, komplexní revizi kurikula ve smyslu integrace a využívání ICT ve všech vzdělávacích oblastech rámcového/školního vzdělávacího programu a v neposlední řadě modernizaci výuky.*“ Proto se snaží zkvalitnit odbornou kvalifikaci žáků a vybavit je kompetencemi z oboru.¹²⁰ Navíc mají firmy řadu daňových výhod. Mezi ně patří odpočet na podporu pořízení majetku zaměstnavatele pro účely odborného vzdělávání v rozsahu 50 % a 110 % vstupní ceny majetku podle doby jeho využití žáky nebo odpočet na podporu výdajů vynaložených na žáka ve výši 200 Kč za hodinu odborného výcviku nebo odborné praxe na pracovišti zaměstnavatele. To se dokládá třídní knihou, kde se vede docházka žáků.¹²¹

V rámci projektu Evropské unie Jak na spolupráci firem a středních škol aneb příklady dobré praxe zhodnotilo Ministerstvo práce a sociálních věcí partnerství **Střední školy elektrotechnické v Ostravě, obor vzdělávání Elektrikář, s firmou Liberty Ostrava a.s.** „*Liberty Ostrava a.s. je integrovaný hutní podnik s roční výrobní kapacitou 3,6 milionu tun oceli, která se uplatňuje zejména ve stavebnictví, strojírenství a petrochemickém průmyslu. Je tuzemským lídrem ve výrobě silničních svodidel a trubek. Kromě českého trhu dodává své výrobky do více než 40 zemí světa. Spolu s dceřinými společnostmi má 6000 zaměstnanců.*“¹²²

¹¹⁹ Jak na spolupráci firem a středních škol aneb příklady dobré praxe. Mapování budoucích kompetencí jako součást systémových opatření pro vymezení požadavků trhu práce [online]. 1. 1. 2019 - 31. 12. 2022, 109 [cit. 2024-02-07]. Dostupné z:

<https://www.mpsv.cz/documents/20142/372813/Jak+na+spolupraci+firem+a+strednich+skol+aneb+prikklady+dobre+praxe.pdf/4664b3f9-f5f5-fd81-0343-d3ab58f65c6c>

¹²⁰ Jak na spolupráci firem a středních škol aneb příklady dobré praxe. Mapování budoucích kompetencí jako součást systémových opatření pro vymezení požadavků trhu práce [online]. 1. 1. 2019 - 31. 12. 2022, 109 [cit. 2024-02-07]. Dostupné z:

<https://www.mpsv.cz/documents/20142/372813/Jak+na+spolupraci+firem+a+strednich+skol+aneb+prikklady+dobre+praxe.pdf/4664b3f9-f5f5-fd81-0343-d3ab58f65c6c>

¹²¹ § 34f-34h Zákona o daních z příjmů

¹²² LIBERTY Steel Czech Republic. LIBERTY Steel Czech Republic [online]. [cit. 2024-02-07]. Dostupné z: <https://libertysteelgroup.com/cz/>

Cíl partnerství firmy a střední školy spočíval ve vzájemné podpoře vzdělávání, monitorování procesu a poskytnutí součinnosti v rámci zpětné vazby a spolupráce. Střední škola si dala za cíl spolupracovat s firmou na tematickém plánu odborné praxe. Za 2 roky spolupráce vykonávalo odbornou praxi 15 žáků.¹²³

Obsahem odborné praxe žáků 1. a 2. ročníku střední školy byla exkurze a workshopy ve firmě. Žáci 3. ročníku měli 1 týden odborné praxe ve firmě a 1 týden teoretické výuky ve škole. Odborná praxe pak probíhala nejen ve školícím centru, nýbrž i na 5 různých pracovištích v rámci firmy. Firma poté nabídla všem žákům pracovní pozici po úspěšném absolvování studia na střední škole. Pravidelně zůstává ve firmě 50 % absolventů.¹²⁴

I zde byli žáci motivováni finanční odměnou za výkon odborné praxe. Navíc dostali vitamínové balíčky, ochranné pomůcky a dárky při nástupu (batoh), tedy obdobné benefity jako dostávají pravidelně zaměstnanci firmy. Firma zajišťuje i autobusový odvoz mladších žáků na exkurze pořádané firmou.¹²⁵

V rámci spolupráce probíhají i další aktivity mezi střední školou a firmou. Mezi ně lze zařadit odborný rozvoj pedagogů ve firmě v rámci 8 seminářů po 4 hodinách. Firma pořádá i nejrůznější soutěže pro žáky elektro oborů. Zástupkyně firmy Mgr. Věra Válková, MBA, specialistka nábory zaměstnanců se nechala slyšet, že: *„Spolupráce se SŠE je dlouhodobá, vzájemně se podporujeme. Mnoho úsilí věnujeme práci s uční. Vzhledem k náročnému prostředí a zajištění bezpečnosti učňů věnujeme mnoho času vstupním lékařským prohlídkám, což se mnohdy může zdát jako prodleva. Vzhledem k tomu, že škola finální seznamy učňů*

¹²³ Jak na spolupráci firem a středních škol aneb příklady dobré praxe. Mapování budoucích kompetencí jako součást systémových opatření pro vymezení požadavků trhu práce [online]. 1. 1. 2019 - 31. 12. 2022, 109 [cit. 2024-02-07]. Dostupné z:

<https://www.mpsv.cz/documents/20142/372813/Jak+na+spolupraci+firem+a+strednich+skol+aneb+priklady+dobre+praxe.pdf/4664b3f9-f5f5-fd81-0343-d3ab58f65c6c>

¹²⁴ Jak na spolupráci firem a středních škol aneb příklady dobré praxe. Mapování budoucích kompetencí jako součást systémových opatření pro vymezení požadavků trhu práce [online]. 1. 1. 2019 - 31. 12. 2022, 109 [cit. 2024-02-07]. Dostupné z:

<https://www.mpsv.cz/documents/20142/372813/Jak+na+spolupraci+firem+a+strednich+skol+aneb+priklady+dobre+praxe.pdf/4664b3f9-f5f5-fd81-0343-d3ab58f65c6c>

¹²⁵ Jak na spolupráci firem a středních škol aneb příklady dobré praxe. Mapování budoucích kompetencí jako součást systémových opatření pro vymezení požadavků trhu práce [online]. 1. 1. 2019 - 31. 12. 2022, 109 [cit. 2024-02-07]. Dostupné z:

<https://www.mpsv.cz/documents/20142/372813/Jak+na+spolupraci+firem+a+strednich+skol+aneb+priklady+dobre+praxe.pdf/4664b3f9-f5f5-fd81-0343-d3ab58f65c6c>

*dodává v měsíci září a jsou zde také učni, kteří nejsou součástí Duálního vzdělávání, není prodleva výrazná. Bezpečnost zaměstnanců je naší prioritou.*¹²⁶

5.1.1.1. Smlouva o obsahu, rozsahu praktického vyučování a podmínkách jejího konání

V případě výkonu odborné praxe u fyzické nebo právnické osoby škola s firmou uzavře **smlouvu o obsahu a rozsahu praktického vyučování a podmínkách jejího konání**. Žák v tomto případě je ve zvláštním vztahu k jiné právnické osobě, u které bude vykonávat odbornou praxi, a ve vztahu k právnické osobě vykonávající činnost školy založeném rozhodnutím o přijetí ke vzdělávání. Smlouva je účinná podle ustanovení § 65 odst. 2 Školského zákona. Žákovi vzniká přímá povinnost uložená školou vykonávat odbornou praxi.¹²⁷

Odbornou praxi může poskytovat právnická i fyzická osoba. Při výkonu odborné praxe se na právnickou nebo fyzickou osobu hledí jako na zaměstnavatele. Zákoník práce pak definuje zaměstnavatele jako osobu, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.¹²⁸ Občanský zákoník vnímá právnickou osobu jako organizovaný útvar s právní osobností, která má práva a povinnosti.¹²⁹ „*Právnická osoba může bez zřetele na předmět své činnosti mít práva a povinnost, které se slučují s její právní povahou.*“¹³⁰

Co se týká fyzických osob jako poskytovatelů odborných praxí, i zde je třeba, aby fyzická osoba provozující živnost podle Zákona o živnostenském podnikání nebo podle zvláštních předpisů (například notář nebo advokát) měla způsobilost být zaměstnavatelem. „*Zaměstnavatelem může být i občan bez jakéhokoli oprávnění k podnikatelské či jiné činnosti. (...) například pro svoji*

¹²⁶ Jak na spolupráci firem a středních škol aneb příklady dobré praxe. Mapování budoucích kompetencí jako součást systémových opatření pro vymezení požadavků trhu práce [online]. 1. 1. 2019 - 31. 12. 2022, 109 [cit. 2024-02-07]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/372813/Jak+na+spolupraci+firem+a+strednich+skol+aneb+prikklady+dobre+praxe.pdf/4664b3f9-f5f5-fd81-0343-d3ab58f65c6c>

¹²⁷ RIGEL, BAHÝLOVÁ, MORAVEC, PUŠKINOVÁ, KUDROVÁ. Školský zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014

¹²⁸ BĚLINA, Miroslav. § 7 [Zaměstnavatel]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 66

¹²⁹ § 20 odst. 1 Občanského zákoníku

¹³⁰ BĚLINA, Miroslav. § 7 [Zaměstnavatel]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 67

osobní potřebu.“¹³¹ V tomto případě však nezávisí způsobilost být zaměstnavatelem na živnostenském oprávnění. Způsobilost mít práva a povinnosti vzniká u fyzické osoby na rozdíl od právnických osob od narození do smrti. Svěprávnost fyzické osoby jako zaměstnavatele nastává až zletilostí.

Smlouva o obsahu, rozsahu praktického vyučování a podmínkách jejího konání bývala často přirovnávaná k příkazní smlouvě, a to v souvislosti s poskytováním odměny za produktivní činnost.

*„Příkazní smlouvou se příkazník zavazuje obstarat záležitosti příkazce.“*¹³²

V tomto případě právnická osoba vykonávající činnost školy jako příkazce uzavřela s jinou právnickou osobou jako příkazníkem příkazní smlouvu. V ní se pak příkazce neboli zjednodušeně střední škola zaváže, že žákům bude vyplácena odměna za produktivní činnost jinou právnickou osobou. V zákoně č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník, který byl účinný do 31.12.2013, bylo uvedeno, že: *„Příkazce je povinen, není-li jinak dohodnuto, poskytnout příkazníkovi předem na jeho žádost přiměřené prostředky nezbytné ke splnění příkazu a nahradit příkazníkovi potřebné a užitečné náklady vynaložené při provádění příkazu, a to i když se výsledek nedostavil.“*¹³³ Z toho vyplývá, že firma mohla vyžadovat úhradu prostředků po škole, které byly následně vypláceny žákům za výkon produktivní činnosti, což dnes již neplatí.¹³⁴ Dnes je ponechána větší volnost při uzavírání smluv, a tak platí podle Občanského zákoníku, že strany mohou uzavřít smlouvu, která není zvláště jako typ smlouvy upravena.¹³⁵

To, jaké náležitosti musí obsahovat smlouva o obsahu, rozsahu a podmínkách praktického vyučování, obsahuje Vyhláška č. 220/2007 ze 14.8.2007, kterou se pro školy a školská zařízení zřizované Ministerstvem obrany provádějí některá ustanovení školského zákona. Jedná se o *druh činností, které žáci při praktickém vyučování budou vykonávat; místo konání praktického vyučování; časový rozvrh praktického vyučování, jeho délku a den jeho zahájení; počet žáků,*

¹³¹ BĚLINA, Miroslav. § 7 [Zaměstnavatel]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 66

¹³² § 2430 Občanského zákoníku

¹³³ § 728 Zákona č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník s účinností do 31.12.2013

¹³⁴ RIGEL, BAHÝLOVÁ, MORAVEC, PUŠKINOVÁ, KUDROVÁ. Školský zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014

¹³⁵ § 1746 odst. 2 Občanského zákoníku

*kteří se zúčastňují praktického vyučování; poskytování technických pomůcek používaných při praktickém vyučování a způsob dopravy žáků do místa výkonu praktického vyučování; způsob odměňování žáků za produktivní práci; opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví, včetně ochranných opatření, která musí být přijata, zejména s uvedením osobních ochranných pracovních prostředků a odpovědných pracovníků nebo způsobu jejich stanovení; další údaje, na nichž se shodnou obě strany.*¹³⁶

Dle vzorové smlouvy Metodické příručky pro realizaci praktického vyučování žáků středních škol u zaměstnavatelů mezi povinnosti školy patří vypracování náplně odborné praxe s obsahem počtu hodin pro jednotlivé tematické celky na celé období odborné praxe na provozních pracovištích a potřebné tiskopisy pro evidenci a hodnocení žáka, řešení případných výchovných a organizačních problémů žáků. Další povinností je zajištění očkování žáků, poučení o povinnosti zachovávat mlčenlivost a o odpovědnosti za škodu.¹³⁷

Ze smlouvy plynou práva a povinnosti i samotnému žákovi, který především musí dbát pokynů, dodržovat obecně platné předpisy na pracovišti a interní předpisy a zachovávat mlčenlivost. Pokud jsou žákovi svěřeny prostředky, musí je střežit a ochraňovat, jestliže je ztratí, musí náhradu škody uhradit žák. Vznikne-li případná škoda ve smyslu ustanovení § 391 Zákoníku práce, odpovídá firmě sám žák, za toto splnění odpovídá v plném rozsahu zákonný zástupce žáka.¹³⁸

Největší povinnosti bezpochyby náleží firmě, u které žák vykonává odbornou praxi, patří mezi ně zejména:

- *Provádět praktické vyučování v souladu s právními předpisy, kterými jsou ke dni uzavření této smlouvy zejména Zákoník práce a vyhláška č. 13/2005 Sb., o středním vzdělávání a vzdělávání v konzervatoři, v platném znění. Odborná praxe musí být zároveň realizována v souladu s požadavky školy, které budou vycházet z náplně odborné praxe dle Přílohy č. 1 této smlouvy.*

¹³⁶ § 13 Vyhlášky č. 220/2007 ze 14.8.2007

¹³⁷ Metodická příručka pro realizaci praktického vyučování žáků středních škol u zaměstnavatelů: Výuka – Komunikace – Praxe CZ.1.07/1.1.13/11.0002, str. 37

¹³⁸ Metodická příručka pro realizaci praktického vyučování žáků středních škol u zaměstnavatelů: Výuka – Komunikace – Praxe CZ.1.07/1.1.13/11.0002, str. 38

- *Vedoucí organizačního útvaru firmy určí zkušeného pracovníka, kterého pověří dohledem nad žákem (odborný garant). Pokud o to škola požádá, je firma povinna po skončení odborné praxe vydat písemné potvrzení o výkonu odborné praxe. Odborný garant vede evidenci o docházce žáka a současně každé pololetí hodnotí žáka v návaznosti na plnění pracovních úkolů stanovených učebním plánem a učební osnovou odborné praxe. S obsahem smlouvy seznámí ostatní zaměstnance provozních úseků, v nichž se bude odborná praxe vykonávat.*
- *Firma umožní pověřenému zástupci školy provádět namátkovou kontrolu výkonu odborné praxe žáka.*
- *Firma je povinna vytvořit žákovi přiměřené podmínky k výkonu odborné praxe, je povinna žákům školy umožnit převlékání v šatnách nebo jiných k tomu vhodných prostorách a zajistit bezpečné odkládání oblečení a osobních věcí běžné hodnoty během výuky, umožní žákovi použití sociálního zařízení atd.*
- *Po dobu výkonu odborné praxe nese firma odpovědnost za bezpečnost, ochranu zdraví a hygienu při práci žáka, jak vyplývá z části páté zákoníku práce. V případě pracovního úrazu žáka zjistí a sepíše záznam o úraze s uvedením přijatých nápravných opatření a originál předá škole.*
- *V případě závažných okolností je firma oprávněna rozhodnout o tom, že žák nebude pokračovat v odborné praxi, a to zejména v případech, kdy žák závažným způsobem poruší platné právní předpisy, interní předpisy, s nimiž byl seznámen, pravidla slušného chování, docházku v době odborné praxe a ostatní náležitosti upravené touto dohodou.¹³⁹*

Na žáky se v rámci praktického vyučování vztahují ustanovení Zákoníku práce, a to ty, které upravují pracovní dobu, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, péči o zaměstnance a pracovní podmínky žen a mladistvých, a další předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.¹⁴⁰

Firmy na základě smlouvy o obsahu, rozsahu a podmínkách praktického vyučování se střední školou musí žáky řádně proškolit v oblasti BOZP, hygieny

¹³⁹ Metodická příručka pro realizaci praktického vyučování žáků středních škol u zaměstnavatelů: Výuka – Komunikace – Praxe CZ.1.07/1.1.13/11.0002, str. 39

¹⁴⁰ § 65 odst. 3 Školského zákona

práce a požární ochrany. V některých případech může firma vyžadovat lékařskou prohlídku žáka, kterou na své náklady zajistí.¹⁴¹

V rámci smlouvy si může střední škola s firmou dohodnout, že firma poskytne žákům při odborné praxi pracovní oděv a obuv. Jedná-li se o rizikovější odbornou praxi (například manipulace s ostrými předměty...), musí firma zajistit žákům patřičné ochranné pomůcky (ochranné brýle, rukavice...).¹⁴² V takovém případě musí být žáci pod přímým dohledem nebo dozorem osoby s odbornou způsobilostí podle jiného právního předpisu nakládání s nebezpečnými chemickými látkami.¹⁴³

V praxi není ojedinělé, že firmy nabízí za výkon odborné praxe žákům středních škol zvýhodněné stravování přímo na pracovišti, vitamínové balíčky nebo motivační příspěvky. Každý žák je pak finančně hodnocený podle docházky.

Kromě uzavřené smlouvy mezi školským zařízením a smluvním partnerem je možné vykonávat odbornou praxi ve **školském zařízení nebo přímo ve škole** za předpokladu, že škola disponuje příslušným materiálem a znalým personálem dle § 9 Zákona o pedagogických pracovnících. Právní vztah vzniká mezi žákem a právnickou osobou vykonávající činnost školy založeném rozhodnutím ředitele školy o přijetí ke vzdělávání.

Pokud se bude jednat o subjekt nazvaný „*právnická osoba vykonávající činnost školy*“ má se tím na mysli subjekt poskytující praktické vyučování nebo praktickou přípravu svým žákům. V tomto případě není třeba uzavření žádné smlouvy. Jde-li však o školské účelové zařízení, pak je uzavření smlouvy mezi

¹⁴¹ Jak na spolupráci firem a středních škol aneb příklady dobré praxe. Mapování budoucích kompetencí jako součást systémových opatření pro vymezení požadavků trhu práce [online]. 1. 1. 2019 - 31. 12. 2022, 109 [cit. 2024-02-07]. Dostupné z:

<https://www.mpsv.cz/documents/20142/372813/Jak+na+spolupraci+firem+a+strednich+skol+aneb+priklady+dobre+praxe.pdf/4664b3f9-f5f5-fd81-0343-d3ab58f65c6c>

¹⁴² Jak na spolupráci firem a středních škol aneb příklady dobré praxe. Mapování budoucích kompetencí jako součást systémových opatření pro vymezení požadavků trhu práce [online]. 1. 1. 2019 - 31. 12. 2022, 109 [cit. 2024-02-07]. Dostupné z:

<https://www.mpsv.cz/documents/20142/372813/Jak+na+spolupraci+firem+a+strednich+skol+aneb+priklady+dobre+praxe.pdf/4664b3f9-f5f5-fd81-0343-d3ab58f65c6c>

¹⁴³ § 65 odst. 4 Školského zákona

právníckou osobou vykonávající činnost střední školy a právníckou osobou vykonávající činnost školského účelového zařízení nutností.¹⁴⁴

Vedoucí se odborně nazývá tutor a jeho posláním je provést žáka procesem odborné praxe. Po absolvování odborné praxe dává žákům zpětnou vazbu včetně hodnocení. Výsledná známka se přičítá k odbornému předmětu, není tedy samostatnou výstupní známkou.

5.1.2. Výkon odborné praxe během školních prázdnin

Žáci středních škol s povinnou odbornou praxí mohou mít stanovené ve školním vzdělávacím programu a tematickém plánu, že mohou odbornou praxi absolvovat již o školních prázdninách. V takovém případě ve smluvním vztahu nefiguruje střední škola, nýbrž je to na dohodě mezi žákem a konkrétní firmou. Výkon takové práce se řadí pod výkon závislé práce, a tak je uzavření smlouvy o pracovním nebo obdobném poměru povinností firmy. Základním požadavkem je, aby závislou práci nevykonával nezletilý mladší 15 let nebo nezletilý, který neukončil povinnou školní docházku.¹⁴⁵

V rámci zaměstnávání žáků středoškolských praxí uzavírají strany společně dohody o pracích, které jsou konané mimo pracovní poměr. Nejčastější formou je **dohoda o provedení práce**, jejíž kritéria budou v této podkapitole probírána. Jestliže je s žákem uzavřena tato dohoda, pak ji může žák vykonávat pouze do poloviny týdenní pracovní doby, jak je uvedeno v zákoně, a to ve výši 20 hodin týdně.¹⁴⁶

Zaměstnávat osoby mladší 18 let obnáší přísná specifika. Nejen že mají taxativně vymezená pravidla, která se nesmí porušovat, jako je například zákaz noční směny, nýbrž i zaměstnavatel musí mladistvému zaměstnanci poskytovat zvýšenou péči.

¹⁴⁴ RIGEL, BAHÝLOVÁ, MORAVEC, PUŠKINOVÁ, KUDROVÁ. Školský zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014

¹⁴⁵ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, str. 62

¹⁴⁶ JOUZA, Ladislav. Pracovní právo v kostce. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2016. Právo a management. ISBN 978-808-7974-13, str. 18, 19

Dohoda o provedení práce se obecně uzavírá velmi často mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v případě, kdy není možné splnění pracovního úkolu v rámci jeho pracovního poměru, a to pokud se jedná o úkol, který není běžnou součástí zaměstnancova úkolu nebo to vyžaduje povaha daného úkolu. Pro nárazové úkoly se přibírají zaměstnanci na dohodu o provedení práce. Beze sporu nesmí v dohodě o provedení práce chybět rozsah práce, který není určen druhově, ale individuálně.¹⁴⁷

Dohoda o provedení práce se sjednává mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem písemně a na maximální odpracovanou dobu 300 hodin za rok. Tento limit platí pouze u jednoho zaměstnavatele, zákon tedy nevylučuje uzavření neomezeného počtu dohod o provedení práce u různých zaměstnavatelů. 300hodinový limit se nedá obejít další sjednanou dohodou o provedení práce mezi stejným zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jestliže zaměstnanec vykoná v rámci jednoho roku více než maximální počet sjednaných hodin v zákoně, pak to automaticky neznamená neplatnost dané dohody, pokud byl počet hodin překročen z důvodu neočekávaného rozsahu práce. Strany v okamžiku uzavření dohody o tomto důvodu neměly poněti. Proto by měly strany vždy při sjednávání myslet na dostatečnou časovou rezervu, která s výkonem úkolu může být spojena.¹⁴⁸

„Předmětem ujednání bude dále i dohoda o čase a místě plnění pracovního úkolu a ujednání o odměně za splnění pracovního úkolu (účastníci si mohou např. smluvit, že část odměny bude splatná po provedení určité části práce).“¹⁴⁹

Velkou výhodou dohody o provedení práce je její skončení. Kterákoliv ze smluvních stran může podat výpověď z kterékoliv důvodu nebo dokonce bez uvedení důvodu. Ode dne doručení výpovědi druhé straně běží výpovědní doba, která trvá 15 dní.

Dohodu o provedení práce lze dále zrušit také okamžitě, a to pouze z důvodů, které jsou zákonem určené pro okamžité zrušení pracovního poměru.

¹⁴⁷ JOUZA, Ladislav. Pracovní právo v kostce. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2016. Právo a management. ISBN 978-808-7974-13, str. 20

¹⁴⁸ JOUZA, Ladislav. Pracovní právo v kostce. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2016. Právo a management. ISBN 978-808-7974-13, str. 20

¹⁴⁹ JOUZA, Ladislav. Pracovní právo v kostce. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2016. Právo a management. ISBN 978-808-7974-13, str. 20

Zaměstnavatel to může udělat, pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu v délce 6 měsíců nebo 1 roku dle okolností spáchání trestného činu (při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi). To platí i za situace, že zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů zvláště hrubým způsobem.¹⁵⁰ Novela Zákoníku práce však zavedla povinnost zaměstnavatele doručit zaměstnanci písemně odůvodnění výpovědi v případech uvedených v ustanovení § 76 odst. 7 a)-b) Zákoníku práce do 1 měsíce od doručení výpovědi, jestliže o to zaměstnanec požádal.¹⁵¹

Pro zaměstnance platí, že může okamžitě zrušit dohodu o provedení práce, pokud je zdravotně nezpůsobilý práci osobně vykonávat na základě lékařského posudku. To samé platí v okamžiku, kdy mu zaměstnavatel nevyplatil odměnu za výkon práce do 15 dnů od její splatnosti.¹⁵²

Rok 2023 přinesl novelu Zákoníku práce, která obsahuje výrazné změny. U dohod o provedení práce účinných od 1.10.2023 musí zaměstnavatel do 7 dnů ode dne započetí výkonu práce splnit informační povinnost v písemné formě v případě, že tyto údaje neobsahuje dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti. Jedná se například o informace rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku nebo nepřetržitého odpočinku v týdnu a o poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo; bližším označení sjednané práce a místa výkonu práce; odborném rozvoji, pokud jej zaměstnavatel zabezpečuje. Zaměstnavatel tak nemusí učinit, pokud veškeré informace obsažené v ustanovení § 77a odst. 1 Zákoníku práce obsahuje odkaz na právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis.¹⁵³

Další novinkou je povinnost zaměstnavatele rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu, a to konkrétně písemným rozvrhem práce. Zaměstnanec s ním musí být seznámen nejpozději 3 dny před směnou nebo obdobím, na něž je pracovní doba rozvržena.¹⁵⁴

¹⁵⁰ JOUZA, Ladislav. Pracovní právo v kostce. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2016. Právo a management. ISBN 978-808-7974-13, str. 21

¹⁵¹ § 77 odst. 7 Zákoníku práce

¹⁵² § 56 Zákoníku práce

¹⁵³ § 77a Zákoníku práce

¹⁵⁴ § 74 odst. 2 Zákoníku práce

Velkou výhodou pro žáky, kteří vykonávají odbornou praxi během školních prázdnin na základě uzavřené dohody o provedení práce, je možnost přejít na **pracovní poměr**. Bude-li se žákovi u zaměstnavatele líbit a domluví se s ním na pravidelné pracovní době i během školního roku, Zákoník práce mu umožňuje písemně požádat zaměstnavatele o zaměstnání v pracovním poměru za předpokladu, že právní vztah trval v předchozích měsících v souhrnu po dobu nejméně 180 dní. Zaměstnavatel musí na tuto žádost odpovědět do 1 měsíce a své rozhodnutí odůvodnit.¹⁵⁵

Jiným plusem je vznik **nároku do dovolenou**, kterou Zákoník práce do novely účinné od začátku roku 2024 neznal. Nárok na dovolenou, konkrétně na dovolenou za kalendářní rok nebo jeho poměrnou část, náleží takzvanému dohodáři na základě splnění několika zákonných podmínek, a to, že „*kromě povinnosti mít uzavřenou dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce, je třeba, aby tento pracovněprávní vztah trval déle než 4 týdny. Týdnem se rozumí 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů, v tomto případě je tedy třeba 28 dnů*“.¹⁵⁶ Žák musí odpracovat alespoň čtyřnásobek týdenní pracovní doby. Pro zaměstnavatele by bylo komplikované vypočtení dovolené, a proto Zákoník práce stanovuje fiktivní pracovní dobu v délce 20 hodin týdně.¹⁵⁷ Pracovněprávní vztah bude muset tedy trvat v délce 80 hodin.

Jestliže si žák vybere tuto variantu a absolvuje výkon odborné praxe již o školních prázdninách, musí si nechat potvrdit potvrzení o absolvování odborné praxe a vést si deník praktického vyučování, který musí odevzdat na střední škole. V období výkonu odborné praxe má žák tou dobou volno, protože má splněno.

5.1.3. Odměna za produktivní činnost

Jak bylo již výše vysvětleno, za výkon produktivní činnosti náleží žákovi odměna. Klíčovým faktorem je, zda je to pro firmu ekonomickým přínosem.

¹⁵⁵ § 77 odst. 4 Zákoníku práce

¹⁵⁶ JAKL, Mgr. Jan. Dovolena u dohod konaných mimo pracovní poměr: Za jakých podmínek mají dohodáři nárok na dovolenou v roce 2024? Práce a mzdy profi[online]. 22.2.2024 [cit. 2024-02-18]. Dostupné z: <https://grantex.cz/blog/dovolena-u-dpp/>

¹⁵⁷ § 77 odst. 8 Zákoníku práce

Nezávisí to bezprostředně na předmětu činnosti firmy, ani na tom, zda dochází prostřednictvím produktivní činnosti k vytváření zisku. Nedosahování zisku nemusí být spojeno s produktivní prací žáka, nýbrž například z neefektivního hospodaření firmy, a to nesmí být k tíži žáka. „Zisk se zjišťuje odečtením výdajů (nákladů) od příjmů (výnosů) a finanční prostředky na odměny za produktivní činnost jsou výdaji (náklady) v této činnosti. Pokud by se odměna poskytovala v závislosti na tom, zda je dosaženo zisku, nastala by situace, kdy se zisk a poskytování odměny podmiňují navzájem, což z hlediska logiky není vhodné.“¹⁵⁸

Jelikož je klíčovým faktorem pro stanovení výše odměny, a zda vůbec, ekonomický přínos, mohou nastat případy, kdy žák vykonává produktivní činnost v rámci praktického vyučování jen po nějakou dobu, a ne v plném časovém rozsahu, proto za ni dostane finanční odměnu v odpovídajícím rozsahu za předpokladu, že je tak stanoveno uzavřenou smlouvou mezi školou a firmou. Bez toho je složité odlišit, zda se skutečně jedná o neproduktivní činnost a v jakém rozsahu. Příkladem je prvotní seznámí žáků s chodem firmy – je-li časový úsek stanoven ve smlouvě jako neproduktivní činnost, nenáleží za to žákovi odměna, není-li to stanoveno, je to problematické určit a žák má nárok na odměnu po celou dobu trvání praktického vyučování.¹⁵⁹

Vykonávání odborných praxí lze rozdělit na 2 skupiny, a to na praxe středních škol, pro které je výkon praxe povinností pro řádné ukončení studia, a praxe žáků, kteří mají zájem získat cenné zkušenosti z oboru.

Pro první skupinu je typické, že dochází k uzavření smlouvy o obsahu, rozsahu praktického vyučování a podmínkách jejího konání mezi školou a firmou. V takovém případě upravuje výši odměny Školský zákon v ustanovení § 122. Jestliže není sjednána odměna za výkon odborné praxe, pak žáci nesmí vykonávat žádnou produktivní činnost. Typicky se jedná o situace, kdy žáci pozorují, jak to ve firmě funguje a nezapojují se do samotného chodu. V takovém případě by měla být

¹⁵⁸ RIGEL, BAHÝLOVÁ, MORAVEC, PUŠKINOVÁ, KUDROVÁ. Školský zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014

¹⁵⁹ RIGEL, BAHÝLOVÁ, MORAVEC, PUŠKINOVÁ, KUDROVÁ. Školský zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014

smlouva mezi školou a firmou detailněji propracovaná, aby bylo jasně prokazatelné inspektorátu práce, že se skutečně nejedná o závislou práci.¹⁶⁰

Odměnu za produktivní činnost dle ustanovení § 122 odst. 1 Školského zákona je nutné hradit z prostředků získaných produktivní činností, pokud se jedná o výkon produktivní činnosti ve škole. V případě uzavření smlouvy o obsahu, rozsahu a podmínkách praktického vyučování je jedno, jaké zdroje se na odměnu využijí. Nelze však vyloučit, aby odměna za produktivní činnost nebyla poskytnuta. Pokud na to nepostačují finanční prostředky získané produktivní činností, je možné odměnu uhradit i z jiných zdrojů, které jsou k dispozici, například finanční prostředky poskytnuté zřizovatelem. Jedná-li se o školu, jejíž zřizovatelem je kraj, je vyloučeno na to použít prostředky ze státního rozpočtu. Je tomu tak z důvodu, že by to nebylo v souladu s jejich předmětem účelu.¹⁶¹

Školský zákon se věnuje také hmotnému zabezpečení a odměně za výkon takzvané produktivní činnosti, kterou žák vykonává u právnické osoby vykonávající činnost školy z prostředků získaných touto činností. Výše odměny je ponechána na úvaze ředitele školy, který by měl přihlédnout k rozsahu a kvalitě produktivní činnosti. Dojde-li k uzavření smlouvy o obsahu, rozsahu praktického vyučování a podmínkách jejího konání, pak žák vykonává tuto produktivní činnost u smlouvené firmy. Ta logicky poskytuje žákům odměnu sama.¹⁶²

Školský zákon však stanovuje minimální možnou měsíční odměnu, a tou je 30 % minimální mzdy za předpokladu, že žák vykonal produktivní činnost po stanovenou pracovní dobu 40 hodin.¹⁶³ Minimální mzda s účinností od 1.1.2024 činí za měsíc 18.900 Kč.¹⁶⁴ Žák by tedy za tohoto předpokladu měl dostat částku ve výši 5.670 Kč. Výše odměny se úměrně upraví v případě, že žák má jinak stanovenou týdenní pracovní dobu nebo nevykonával tuto činnost po celý měsíc.

¹⁶⁰ Neplacená praxe ve firmách: studenti i zaměstnavatelé na hraně zákona. KLEGA, Mgr. Jiří. Epravo.cz [online]. 2016, 3.3.2016 [cit. 2024-02-08]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/neplacena-praxe-ve-firmach-studenti-i-zamestnavatele-na-hrane-zakona-100528.html>

¹⁶¹ RIGEL, BAHÝLOVÁ, MORAVEC, PUŠKINOVÁ, KUDROVÁ. Školský zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014

¹⁶² § 122 odst. 1 Školského zákona

¹⁶³ § 122 odst. 1 Školského zákona

¹⁶⁴ Minimální mzda [online]. [cit. 2024-02-07]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>

Odměňování na učilištích upravovala Vyhláška č. 315/1991 Sb., Vyhláška ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky o finančním a hmotném zabezpečení žáků středních odborných učilišť, speciálních středních odborných učilišť, odborných učilišť a učilišť, a to tak, že: „*Pokud žáci vykonávají v souladu s učebními plány a učebními osnovami odborný výcvik na produktivních činnostech, poskytují se jim odměna v rozpětí 20 % až 150 % minimální mzdy mladistvého zaměstnance. Výše měsíční odměny se určuje podle kvality a výsledků produktivní činnosti žáka s přihlédnutím k celkovému zhodnocení jeho prospěchu a chování.*“¹⁶⁵ To bylo však zrušeno Vyhláškou č. 224/2005 Sb. v působnosti Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Nesmí však dojít k tomu, že každý žák bude jinak finančně ohodnocen na základě jeho prospěchu nebo chování. To může ovlivnit jen výslednou známku.

Druhou skupinou jsou žáci, kteří se o daný obor zajímají, a tak si smluví odbornou praxi po své linii. Závazkový vztah tedy vzniká mezi žákem a zaměstnavatelem. Zde už střední škola nehraje žádnou roli. Nejčastějším smluvním vztahem je dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti. Není-li tato praxe finančně ohodnocena, opět hrozí riziko, že bude vyhodnocena jako nelegální práce stejně jako absence uzavřené písemné dohody konané mimo pracovní poměr. „*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.*“¹⁶⁶

V obou typech, pokud jsou úplatné, získaná odměna podléhá dani z příjmu fyzických osob.¹⁶⁷ Zde je shoda se zaměstnanci v zaměstnaneckém poměru, kterým se stejně jako žákům vykonávajícím odbornou praxi strhává záloha na daň a po skončení zdaňovacího období se provede roční zúčtování. „*Skutečná daňová povinnost žáka bude v praxi značně omezena uplatněním ustanovení o minimální výši daně (§ 38b), popřípadě nezdanitelné části základu daně, kdy se základ daně*

¹⁶⁵ § 2 Vyhlášky č. 315/1991

¹⁶⁶ Neplacená praxe ve firmách: studenti i zaměstnavatelé na hraně zákona. KLEGA, Mgr. Jiří. Epravo.cz [online]. 2016, 3.3.2016 [cit. 2024-02-08]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/neplacena-praxe-ve-firmach-studenti-i-zamestnavatele-na-hrane-zakona-100528.html>

¹⁶⁷ § 6 odst. 1 písm. a) Zákona o daních z příjmů

podle § 15 odst. 1 snižuje zejména o částky: 38 040 Kč ročně na poplatníka; 11 400 Kč ročně u poplatníka po dobu, po kterou se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem, a to až do dovršení věku 26 let.“ Jestliže je firma povinna srážet žákovi zálohu na daň z odměny, pak vede mzdový list, rekapitulaci o srážených zálohách za každý kalendářní měsíc i za celé zdaňovací období.¹⁶⁸

Výhodou pro firmy, u kterých vykonávají žáci v rámci odborné praxe produktivní činnost, je, že nemusí odvádět za žáky na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Žák se totiž nepočítá jako zaměstnanec, byť na něj některá ustanovení Zákoníku práce dopadají. To stejné platí v případě hrazení pojistného na všeobecné zdravotní pojištění.¹⁶⁹ Tím pádem nevzniká nárok na podporu v nezaměstnanosti dle ustanovení § 39 odst. 1 písm. a) Zákona o zaměstnanosti. Zákon však tuto dobu neboli dobu soustavné přípravy na budoucí povolání započítává do takzvané náhradní doby zaměstnání, nejvýše do rozsahu 6 měsíců.¹⁷⁰

5.1.4. Odpovědnost za škodu

V případě výkonu odborné praxe v letních prázdninách na základě uzavření dohody o provedení práce se žák bere jako zaměstnanec. Zaměstnanec odpovídá za škodu v případě, kdy dojde ke splnění předpokladů, které zákon stanovuje. Prvním konkrétním předpokladem je, že vznikne majetková újma zaměstnavateli. Dalším předpokladem je nedodržení povinností při výkonu pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s tím, a to nejen ze Zákoníku práce, nýbrž ze všech právních předpisů. Mezi porušením povinnosti a vznikem škody musí být přímá souvislost. Navíc je nutné, aby se zavinění zaměstnance prokázalo. Není rozhodující, zda ke vzniku škody došlo úmyslně nebo nedbalostí (opomenutí, konání).¹⁷¹ Zaměstnavatel nemůže požadovat po zaměstnanci odpovědnost za škodu, kterou svým jednáním nezavinil.

¹⁶⁸ RIGEL, BAHÝLOVÁ, MORAVEC, PUŠKINOVÁ, KUDROVÁ. Školský zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014

¹⁶⁹ § 5 Zákona o veřejném zdravotním pojištění

¹⁷⁰ § 39 odst. 1 a 41 odst. 4 Zákona o zaměstnanosti

¹⁷¹ MACHAČ, Martin. Vyznejte se v pracovním právu: nezbytná příručka každého zaměstnance. Brno: BizBooks, 2014. ISBN 9788026502661, str. 116

Zákoník práce to konkrétně upravuje ve svém ustanovení § 250, a to jako obecnou povinnost zaměstnance k náhradě škody tak, že: „*Zaměstnanec je povinen nahradit zaměstnavateli škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.*“¹⁷² Zaměstnavatel musí prokázat zavinění zaměstnance vyjma případů, kdy se jedná například o ztrátu nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných věcí, které byly zaměstnanci svěřeny na písemné potvrzení.¹⁷³

Zákoník práce upravuje také odpovědnost za škodu v souvislosti s výkonem odborné praxe u firmy tak, že: „*Žáci střední školy, konzervatoře a jazykové školy s právem státní jazykové zkoušky nebo studenti vyšší odborné školy odpovídají právnické osobě vykonávající činnost dané školy nebo školského zařízení nebo právnické nebo fyzické osobě, na jejichž pracovištích se uskutečňuje praktické vyučování, za škodu, kterou jí způsobili při teoretickém nebo praktickém vyučování anebo v přímé souvislosti s ním.*“ Pokud však vznikla škoda porušením právních povinností nebo došlo k úrazu žáků střední školy při praktickém vyučování, pak za to odpovídá firma, u které se praktické vyučování konalo. Jestliže činnost školy vykonávala organizační složka státu, odpovídá za ni tato organizační složka jménem státu.¹⁷⁴

5.1.5. Pracovní doba a doba odpočinku

V rámci výkonu odborné praxe o letních prázdninách dochází k zaměstnávání **mladistvých**, tedy osob mladších 18 let. V některých případech je možné zvýšení věkové hranice na 21 let, a to vyhláškou.¹⁷⁵ K nim musí zaměstnavatel přistupovat s veškerou opatrností, musí jim vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností se zvláštní úpravou pracovních podmínek a zaměstnávat jen pracemi, které jsou přiměřené.¹⁷⁶

Zaměstnavatel má pevně stanovené hranice v Zákoníku práce, v rámci kterých se musí držet. Nesmí například zaměstnávat mladistvé **prací přesčas nebo**

¹⁷² § 250 Zákoníku práce

¹⁷³ § 250 a 225 odst. 1 Zákoníku práce

¹⁷⁴ § 391 Zákoníku práce

¹⁷⁵ § 246 odst. 4 Zákoníku práce

¹⁷⁶ § 243 a 244 Zákoníku práce

prací v noci vykonávanou mezi 22. a 6. hodinou ranní. „*Práci přesčas práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.*“¹⁷⁷ Výjimkou je mladistvý starší 16 let, který může vykonat práci přesčas za předpokladu, že nepřesáhne 1 hodinu, dohlíží na něj zaměstnanec starší 18 let a taková práce je třeba pro jejich výchovu k povolání.

Přímý zákaz zaměstnávání mladistvých platí pro práce, které jsou se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví, výjimkou je důvod přípravy na povolání. Mladistvý též nemohou vykonávat takovou činnost, která je vystavuje zvýšenému nebezpečí úrazu nebo mohou ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob.¹⁷⁸

Po mladistvém může firma vyžadovat lékařskou prohlídku. Náklady musí uhradit zaměstnavatel, jak mu plyne z ustanovení § 247 odst. 1 Zákoníku práce. Mladistvému zároveň plyne povinnost se takovému lékařskému vyšetření podrobit.¹⁷⁹

Pracovní dobou se rozumí „*doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele*“.¹⁸⁰ Doba odpočinku je pak definována negativně, a to tak, že se jedná o dobu, která není pracovní dobou.¹⁸¹ Délka týdenní pracovní doby je stanovena na 40 hodin týdně, u mladistvých je stanovena maximální délka nikoliv týdenní pracovní doby, ale denní pracovní doby na 8 hodin. V souhrnu nesmí délka pracovní doby překročit 40 hodin týdně.¹⁸² To stejné platí pro výkon odborné praxe, která vychází z části z ustanovení Zákoníku práce. Jednotlivé střední školy si mohou stanovit, jakou pracovní dobu pro výkon

¹⁷⁷ § 78 odst. 1 písm. i) Zákoníku práce

¹⁷⁸ § 243-246 Zákoníku práce

¹⁷⁹ § 247 odst. 1 a 2 Zákoníku práce

¹⁸⁰ § 78 odst. 1 písm. a) Zákoníku práce

¹⁸¹ § 78 odst. 1 písm. b) Zákoníku práce

¹⁸² § 78-80 Zákoníku práce

odborné praxe zvolí. Již zmíněná Střední odborná škola Uničov s.r.o. stanovuje pracovní dobu na 6 hodin denně.

To, jak je rozvržena pracovní doba (její začátek a konec), závisí na zaměstnavateli. Zpravidla se rozvrhuje do 5 pracovních dnů v týdnu.¹⁸³ I v tomto případě shledáváme shodu se stanovením odborné praxe. Byť je to na dohodě mezi smluvními stranami v rámci smlouvy o obsahu, rozsahu a podmínkách praktického vyučování, často je to právě firma, která stanoví, kdy u ní mohou žáci vykonávat odbornou praxi dle kapacity odborného personálu a vytíženosti firmy. Co se týká určení pracovní doby při odborné praxi u právnické osoby vykonávající činnost školy, pak to mnohdy kopíruje školní rozvrh.

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci **přestávku na oddech a jídlo** nejméně po dobu 30 minut po nepřetržitém odpracování maximálně 6 hodin a nezapočítá se do pracovní doby. To stejné platí pro žáky na odborné praxi. Jedná-li se však o mladistvé žáky, pak jim musí být poskytnuta přestávka již po 4,5 hodinách práce. Zákoník práce hovoří i o výjimce, kdy nemůže být výkon práce přerušen z provozních důvodů, a tak pro takové zaměstnance neplatí povinnost jít na přestávku na oddech a jídlo po určité odpracované hodině. Kompenzací za to je, že se zaměstnanci tato doba počítá do pracovní doby.¹⁸⁴

Vedle toho existuje také takzvaná **bezpečnostní přestávka**, která se poskytuje zejména zaměstnancům, kteří vykonávají práci v expozici hluku překračující přípustný expoziční limit nebo práce spojená s ruční manipulací s břemen překračující stanovené hygienické limity.¹⁸⁵ V souvislosti s výkonem odborné praxe žáky středních škol to bude velmi ojedinělé.

Zákoník práce upravuje také takzvanou **dobu odpočinku**, která se použije i v tomto případě na výkon odborné praxe. Zaměstnavatel, v tomto případě firma nebo právnická osoba vykonávající činnost školy, musí poskytnout žákovi nepřetržitý denní odpočinek v trvání minimálně 11 hodin během 24 hodin po sobě

¹⁸³ § 81 Zákoníku práce

¹⁸⁴ § 88 Zákoníku práce

¹⁸⁵ § 9 odst. 6 Nařízení vlády č. 272/2011 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací a § 30 odst. 3 Nařízení vlády č. 361/2007 Sb. upravuje bezpečnostní přestávky při dalších činnostech

jdoucích a mladistvému v trvání 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Je možné tuto dobu zkrátit pouze osobě starší 18 let, pokud se jedná o poskytování služeb obyvatelstvu jako je například v zemědělství, ve veřejném stravování (kuchaři, číšníci) nebo zdravotnických zařízeních a zařízeních sociálních služeb.

Za těchto okolností musí být poté prodloužena doba odpočinku o dobu zkrácení tohoto odpočinku.¹⁸⁶ Pro zdravotníky platí navíc: „*V případě, že zaměstnanci ve zdravotnictví v důsledku délky pracovní doby vyplývající z použití § 83a nebude poskytnut ani zkrácený nepřetržitý denní odpočinek podle § 90 odst. 2, je zaměstnavatel povinen mu poskytnout bezprostředně po skončení pracovní doby nepřetržitý denní odpočinek, který tvoří doba neposkytnutého nepřetržitého denního odpočinku a na něj bezprostředně navazující doba nepřetržitého denního odpočinku podle § 90 odst. 1. Odpočinek podle předchozí věty nesmí být zkrácen.*“¹⁸⁷

Kromě nepřetržitého denního odpočinku upravuje Zákoník práce také nepřetržitý odpočinek v týdnu. Nepřetržitý odpočinek v týdnu musí trvat alespoň 24 hodin spolu s nepřetržitým denním odpočinkem. Co se týká mladistvého, pak tato doba činí 48 hodin. Umožňuje-li to provoz zaměstnavatele, měl by poskytnout všem zaměstnancům stejnou dobu pro nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby do něho spadala neděle. V zemědělství je přípustné zkrácení podle ustanovení § 92 odst. 5 Zákoníku práce a pro zdravotníky pak podle ustanovení § 92 odst. 6 Zákoníku práce.¹⁸⁸

Pro zpětnou kontrolu ze strany inspekce práce nebo i pro potřeby zaměstnavatele musí zaměstnavatel vést evidenci jednotlivých zaměstnanců s konkrétním časem začátkem a koncem odpracované směny, práce přesčas a noční práce.¹⁸⁹

Co se týká výkonu **odborného výcviku u žáků učebních oborů**, Vyhláška o středním vzdělávání stanovuje maximální počet 6 vyučovacích hodin v jednom vyučovacím dni pro žáky prvního ročníku. Žáci prvního ročníku mohou vykonávat

¹⁸⁶ § 90 odst. 1 a 2 písm. b) a c) Zákoníku práce

¹⁸⁷ § 90b Zákoníku práce

¹⁸⁸ § 92 Zákoníku práce

¹⁸⁹ § 96 odst. 1 písm. a) Zákoníku práce

odborný výcvik nejdříve od 7. hodiny ranní a nejpozději do 20 hodin. Pro žáky vyšších ročníků může ředitel stanovit tuto dobu od 6. hodiny ranní do 22. hodiny. Odpočinek mezi koncem jednoho vyučovacího dne a začátkem následujícího dne by měl činit alespoň 12 hodin. Vykonávají-li žáci odborný výcvik ve škole nebo ve školském zařízení, měla by jim být poskytnuta přestávka po druhé hodině odborného výcviku v rozsahu 15-25 minut, ve firmách pak shodně s jejich zaměstnanci podle Zákoníku práce.¹⁹⁰

Zvláštní úpravu ve vztahu k výkonu odborné praxe obsahuje Zákoník práce v ustanovení § 238, který hovoří o pracovních podmínkách **těhotných a kojících zaměstnankyň**.

Byť se jedná prvotně o zaměstnankyně v pracovněprávním poměru, dopadá to i v tomto případě na žákyně. Žákyně, které jsou v jiném stavu nebo kojí nebo jsou to matky do 9. měsíce po porodu, mohou vykonávat pouze takový druh práce, který neohrožuje jejich mateřství. Taková pracoviště a typy prací označuje Ministerstvo zdravotnictví vyhláškou. Vykonává-li taková žákyně odbornou praxi, byť je jí například lékařským posudkem zakázána, musí být zaměstnavatelem převedena dočasně na jinou práci, která je pro ni vhodná. Jedná-li se o kojící žákyni, pak jí musí být poskytnuta kromě přestávky v práci i zvláštní přestávka na kojení, která se započítává do pracovní doby.¹⁹¹ *„Zaměstnankyni, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, přísluší na každé dítě do konce 1 roku jeho věku 2 půlhodinové přestávky a v dalších 3 měsících 1 půlhodinová přestávka za směnu. Pracuje-li po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu týdenní pracovní doby, přísluší jí pouze 1 půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce 1 roku jeho věku.“*¹⁹²

Závěrem této podkapitoly lze říci, že na výkon odborné praxe dopadají mnohá ustanovení Zákoníku práce, byť se o zaměstnance v pravém slova smyslu nejedná. Jak již bylo řečeno, nevzniká totiž pracovněprávní vztah. Pokud však žák vykonává odbornou praxi v předstihu, tedy o školních prázdninách, pak uzavírá se zaměstnavatelem nejčastěji dohodu o provedení práce, a v tomto případě se už dá

¹⁹⁰ § 13 Vyhlášky o středním vzdělávání

¹⁹¹ § 238, 239, 242 Zákoníku práce

¹⁹² § 242 odst. 2 Zákoníku práce

hovořit o vzniku pracovněprávního vztahu. Výše zmíněná ustanovení Zákoníku práce se pak vztahují přímo, nikoliv odvozeně.

5.1.6. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Je samozřejmé, že míra rizika poškození zdraví závisí na charakteru odborné praxe, zejména na fyzické námaze a náročnosti ovládaných nástrojů. Stejně tak jako u výkonu práce v zaměstnaneckém poměru musí být míra rizika přijatelná. S bezpečností a ochranou zdraví při práci souvisí evidence v podobě vedení Zápisníku BOZP, kam se zapisují všechna provedená školení ve škole, ve firmě a o pracovních úrazech a škodách na majetku.

Na žáky se při výkonu praktického vyučování uplatní normy pracovního práva uvedené v Zákoníku práce, aniž by existoval mezi žákem a konkrétní právnickou osobou pracovněprávní vztah. Obecně však platí pravidlo, že za bezpečnost práce žáka při výkonu odborné praxe zodpovídá firma.¹⁹³

Vedoucí zaměstnanec firmy, kde se bude odborná praxe konat, musí předem posoudit rozsah ochrany zdraví při práci studentů. Musí přihlídnout také k potřebě ochranných prostředků jako jsou například ochranné brýle nebo obuv.¹⁹⁴ Firma se musí postarat i o úvodní školení o předpisech bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, byť prvotně tato povinnost náleží střední škole. Instruktor však zná daleko lépe specifika konkrétního provozu.¹⁹⁵

Při školení žáků v rámci bezpečnosti a ochrany zdraví při práci by měly být vysvětleny zejména 3 klíčové body. Prvním z nich je vysvětlení pracovního postupu, ze kterého musí žáka pochopit obsah pracovního postupu. Dalším je ukázka správného a bezpečného pracovního postupu vedle proškolení v oblasti protipožární ochrany. V neposlední řadě by měl být nad žáky vykonáván průběžný dohled v průběhu trvání odborné praxe. Jakmile instruktor přijde na to, že žák porušuje bezpečnost a ochranu práce, měl by ho ihned na tuto skutečnost upozornit

¹⁹³ Metodická příručka pro realizaci praktického vyučování žáků středních škol u zaměstnavatelů: Výuka – Komunikace – Praxe CZ.1.07/1.1.13/11.0002, str. 16-17

¹⁹⁴ § 104 Zákoníku práce

¹⁹⁵ § 103 odst. 2 Zákoníku práce

a předejít tak případným škodám na lidském zdraví a majetku.¹⁹⁶ Mimo to dohlíží i na řádné dodržování poskytování kratší pracovní doby v případě mladistvých a přestávek na jídlo a oddech.¹⁹⁷

Bezpečnost a ochrana zdraví při výkonu odborné praxe vychází ze Zákoníku práce, konkrétně pak z ustanovení § 101 až 108. Tím, kdo je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce, je zaměstnavatel.¹⁹⁸

Pokud by se v tomto ohledu k žákům nepřihlíželo jako k zaměstnancům zaměstnavatele, Zákoník práce obsahuje v ustanovení § 101 odst. 6, že: „*Povinnost zaměstnavatele zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci se vztahuje na všechny fyzické osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích.*“¹⁹⁹

V kompetenci zaměstnavatele je při přijímání a provádění technických a organizačních opatření vycházet z všeobecných a preventivních zásad, kterými jsou například přizpůsobování pracovních podmínek potřebám zaměstnanců s cílem omezení působení negativních vlivů práce na jejich zdraví; omezování počtu zaměstnanců vystavených působení rizikových faktorů pracovních podmínek překračujících nejvyšší hygienické limity a dalších rizik na nejnižší počet nutný pro zajištění provozu; udílení vhodných pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci...²⁰⁰

Na druhé straně má žák povinnost dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci. Dále pak je povinen se účastnit školení zajišťovaných zaměstnavatelem zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci; podrobit se pracovnělékařských prohlídkám,

¹⁹⁶ Metodická příručka pro realizaci praktického vyučování žáků středních škol u zaměstnavatelů: Výuka – Komunikace – Praxe CZ.1.07/1.1.13/11.0002, str. 18-19

¹⁹⁷ BOGNÁROVÁ, JUDr. Věra. Vnitřní předpis zaměstnavatele upravující zajištění odborné studentské praxe. Práce a mzdy profi [online]. Verlag Dashöfer, 4.3.2019 [cit. 2024-02-18]. Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/33/vnitri-predpis-zamestnavatele-upravujici-zajisteni-odborne-studentske-praxe-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4Eu2czycG0yCznnSnKSRZ3bAbL5xBPadowQ/?query=odborn%E1%20praxe%20student%F9&serp=1>

¹⁹⁸ § 101 odst. 1 Zákoníku práce

¹⁹⁹ § 101 odst. 5 Zákoníku práce

²⁰⁰ § 102 odst. 5 písm. c), f), j) Zákoníku práce

vyšetřením; dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl řádně seznámen, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele; dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a svévolně je neměnit a nevyřazovat z provozu.²⁰¹

Zraní-li se žák při výkonu odborné praxe, pak se postupuje podle směrnice v konkrétní firmě. Instruktor musí informovat střední školu a zavolat lékařskou pomoc. Střední škola poté podnikne další kroky jako je neprodlené informování rodičů žáka, vyplnění zápisu o úrazu, který je důležitý pro další kontakt se zdravotní pojišťovnou.²⁰²

Zákoník práce mimo to ukládá zaměstnavateli povinnost péče o zaměstnance. Zaměstnavatel je povinen zajistit a vytvářet takové pracovní podmínky, které jsou v souladu se zvláštními právními předpisy a které zaměstnanci umožňují bezpečný výkon práce.²⁰³

6. Odborná praxe na vysokých školách

Studium na vysoké škole stojí na pomyslném vrcholu vzdělávací pyramidy. Veřejné vysoké školy jsou zřízeny zákonem.²⁰⁴ Studium na vysoké škole se nejvíce očekává od žáků gymnázií, kteří budou po úspěšné maturitní zkoušce pokračovat ve vysokoškolském vzdělávání. Není však ojedinělé, že by bývalí středoškoláci s maturitním vysvědčením nestudovali vysokou školu.

Podle Českého statistického úřadu se počet studentů vysokých škol v České republice na počátku tohoto století téměř zdvojnásobil, „a to z cca 200 tisíc v roce 2001 na necelých 400 tisíc v roce 2010. Následujících devět let počet studentů v Česku každoročně výrazně klesal až na 289 tisíc v roce 2019. Tento dlouhodobý pokles se dotkl pouze studentů českého státního občanství a je daný demografickým vývojem. Na konci roku 2021 jich na vysokých školách v Česku studovalo 252 tisíc,

²⁰¹ § 106 odst. 4 odst. a) – d) Zákoníku práce

²⁰² Metodická příručka pro realizaci praktického vyučování žáků středních škol u zaměstnavatelů: Výuka – Komunikace – Praxe CZ.1.07/1.1.13/11.0002, str. 20-21

²⁰³ § 224 odst. 1 Zákoníku práce

²⁰⁴ § 5 odst. 1 Zákona o vysokých školách

tj. o 30 % (101 tis.) méně než před deseti lety. Za poslední dva roky se počet českých studentů zvýšil o 4 %.“ Do roku 2003 studovali na vysoké škole zejména muži. Trend se však změnil, za posledních 7 let převažovaly studentky na vysokých školách, a to téměř o 30 %.²⁰⁵

Právo na vysokoškolské vzdělání vychází stejně jako právo na základní a střední vzdělání z článku 33 Listiny základních práv a svobod. Studium na vysoké škole upravuje speciální zákon, a to **Zákon o vysokých školách**, který je členěn do 15 částí.

Vysoká škola v rámci své činnosti uskutečňuje akreditované studijní programy a programy celoživotního vzdělávání, které spravuje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Jedná se o bakalářský, magisterský a doktorský program.²⁰⁶ Akreditovaný studijní program obsahuje mimo jiné pravidla a podmínky pro vytváření studijních plánů, popřípadě délku praxe realizovanou i u jiné právnické nebo fyzické osoby (poskytovatel).²⁰⁷ U bakalářského studijního programu činí standardní doba studia včetně praxe nejméně 3 a maximálně 4 roky.²⁰⁸

Vysoká škola v rámci své samostatné působnosti tvoří a uskutečňuje výše zmíněné studijní programy.²⁰⁹ Má také právo vydávat vnitřní předpisy neboli statutární předpisy, které schvaluje senát veřejné vysoké školy a upravuje tak organizaci a činnost vysoké školy.

Vnitřní předpisy lze rozdělit na *statut veřejné vysoké školy, volební a jednací řád akademického senátu veřejné vysoké školy, vnitřní mzdová předpis, jednací řád vědecké rady veřejné vysoké školy, řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků, studijní a zkušební řád, stipendijní řád, disciplinární řád pro studenty a další vnitřní předpisy, pokud tak stanoví statut veřejné vysoké*

²⁰⁵ CIESLAR, Jan. Vysoké školy v Česku studuje cca 300 tisíc studentů, klesá zájem o techniku, v kurzu je zdravotnictví [online]. 2022, 12.5.2022 [cit. 2024-02-28]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vysoke-skoly-v-cesku-studuje-cca-300-tisic-studentu-klesa-zajem-o-techniku-v-kurzu-je-zdravotnictvi>

²⁰⁶ § 2 odst. 1 Zákona o vysokých školách

²⁰⁷ § 44 odst. 2 písm. d) Zákona o vysokých školách

²⁰⁸ § 45 odst. 2 Zákona o vysokých školách

²⁰⁹ § 6 odst. 1 písm. c) Zákona o vysokých školách

školy.²¹⁰ Statut podléhá registraci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a musí obsahovat povinné náležitosti uvedené v ustanovení § 17 odst. 2 Zákona o vysokých školách.

Co se týká úpravy odborných praxí na vysokých školách, ani zde, stejně jako u odborných praxí na středních školách, není komplexní úprava. Avšak v Zákoně o vysokých školách o odborných praxích hovoří některá ustanovení, například ve spojitosti s výkonem odborné praxe jako výzkumné nebo vývojové činnosti na pracovišti vysoké školy (zde lesní statek nebo vysokoškolský zemědělský statek) pro studenty ve studijních programech zemědělství, veterinární lékařství a hygieny nebo lesnictví.²¹¹ Zde jsou pravidla a podmínky pro vytváření studijních plánů a délka praxe i u jiné fyzické nebo právnické osoby součástí studijního programu.²¹²

Zákoník práce zná pojem *odborná praxe absolventů škol*. Ustanovení § 229 ukládá zaměstnavateli povinnost zabezpečit absolventům středních i vysokých škol přiměřenou odbornou praxi, která je potřebná pro výkon práce, a náleží jim za to mzda nebo plat. Hovoří v tomto směru pouze o absolventech, tedy těch, kteří již školu úspěšně absolvovali, nikoliv o žácích nebo studentech. Na studenta se během odborné praxe vztahují obecné předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a pracovních podmínkách žen stejně jako při výkonu odborné praxe žáky středních škol.²¹³

Vysoké školy mohou ve svém studijním bakalářském nebo magisterském plánu stanovit povinné absolvování odborné praxe. Je tomu tak z důvodu lepšího propojení získaných teoretických znalostí s praktickými.

I zde při výkonu odborné praxe sehrává roli několik subjektů, a to poskytovatel praxe, vysoká škola a student vysoké školy. V případě, že si student vyjedná výkon odborné praxe sám, vysoká škola pak v právním vztahu nehraje žádnou roli. V takovém případě je jedno, zda se jedná o smlouvu o umožnění výkonu odborné praxe, která bývá zpravidla bez nároku na odměnu, nebo o dohodu

²¹⁰ § 17 odst. 1 Zákona o vysokých školách

²¹¹ § 35 odst. 1 Zákona o vysokých školách

²¹² § 44 odst. 2 písm. d) Zákona o vysokých školách

²¹³ § 62 odst. 2 Zákona o vysokých školách

o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, která zakládá pracovněprávní vztah a nárok na odměnu je vždy.

V závěru se vysoké škole odevzdává potvrzení o absolvování odborné praxe včetně stručného hodnocení práce studenta a provede sebehodnocení průběhu praxe.

6.1. Odborná praxe na Právnické fakultě Masarykovy univerzity v Brně

Jednou z vysokých škol, která má jako povinnou součást magisterského studia oboru Právo předmět odborná praxe, je **Právnická fakulta Masarykovy univerzity v Brně**. To, v jakém výběru odborné praxe se budou angažovat, je pouze na studentech. Za celé studium musí student absolvovat 4 předměty odborné praxe v rozsahu 320 hodin, tedy 80 hodin na jeden předmět odborné praxe.²¹⁴

Výkon odborné praxe se na Právnické fakultě Masarykovy univerzity v Brně dělí do 2 fází. První z nich je pro studenty 4.-6. semestru studia. Do oblastí výkonu odborné praxe patří advokacie, podniková praxe, nestátní neziskový sektor, notářství, exekutorský řád, justice – civilní úsek a odborná praxe v zahraničí. Obě části 1. fáze praxe je možné vykonat u stejného poskytovatele.²¹⁵

Druhá fáze je určena pro studenty 7.-10. semestru. Zde je však podmínka, že při absolvování stejné oblasti odborné praxe jako v 1. fázi si musí student vybrat jiného poskytovatele. Oblasti jsou rozšířené, a tak kromě zmíněných oblastí v 1. fázi výkonu odborné praxe přibyla ještě oblast justice – trestní úsek, státní správa, samospráva, finanční správa a ústřední orgány státní správy.²¹⁶

Průběh výkonu odborné praxe na vysokých školách je obdobný jako na středních školách. Velký rozdíl je v tom, že student na vysoké škole si musí předmět odborné praxe úspěšně zapsat v systému školy. Následně je třeba si vybrat, kam na praxi student půjde. Může si vybrat z doporučených poskytovatelů nebo si vybrat

²¹⁴ Vše o praxích. MUNI LAW [online]. [cit. 2024-03-02]. Dostupné z:

<https://praxe.law.muni.cz/content/cs/vse-o-praxich/>

²¹⁵ FÁZE 1 4. až 6. semestr. MUNI LAW [online]. [cit. 2024-03-02]. Dostupné z:

<https://praxe.law.muni.cz/dokumenty/51857>

²¹⁶ FÁZE 2 7. až 10. semestr. MUNI LAW [online]. [cit. 2024-03-02]. Dostupné z:

<https://praxe.law.muni.cz/dokumenty/51860>

sám. Mezi doporučené poskytovatele patří Advokátní kancelář BBH s.r.o., Kancelář veřejného ochránce práv nebo například Městské státní zastupitelství Brno. Další nutné požadavky na splnění odborné praxe jsou potvrzení formuláře Potvrzení o absolvování praxe a následné odevzdání a vyplnění Reflektivního deníku praktikanta.

Vysoká škola nevyžaduje smlouvu o umožnění výkonu odborné praxe. Pokud ji však poskytovatel odborné praxe vyžaduje, je možné si ji stáhnout na webových stránkách Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, podepsat ji a ve 3 vyhotoveních ji odevzdat na adresu podatelny před zahájením výkonu odborné praxe.

Z pohledu Občanského zákoníku bychom mohli tuto **smlouvu o umožnění výkonu odborné praxe** zařadit mezi takzvanou nepojmenovanou smlouvu. Smlouva o neplaceném výkonu odborné praxe by měla obsahovat klíčové pojmy, které souvisí s výkonem neproduktivní činnosti jako je například účast na školení, získávání zkušeností a podobně. Nesmí se jednat o závislou práci. Smlouva o umožnění výkonu odborné praxe by měla obsahovat také informace o povinnosti mlčenlivosti studenta vysoké školy, vzájemné odpovědnosti za škodu a podmínkách pro skončení.

Neplacená odborná praxe je postavena na dobrovolnosti, proto není vhodné stanovovat pevně povinnou docházku nebo zakotvení omluvenek. Rozvržení pracovní doby, den nástupu a ukončení se určí po konzultaci studenta a garanta, kterým je zaměstnanec poskytovatele praxe, který je pověřený vedením odborné praxe. Student musí zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se při výkonu odborné praxe dozví, dodržovat stejně jako žáci bezpečnostní předpisy pro vykonávání práce, požární ochranu, vnitřní předpisy poskytovatele.

Mezi povinnosti poskytovatele odborné praxe patří umožnění vstupu na pracoviště, seznámení studenta s příslušnými předpisy a provedení vstupního školení. Součástí této smlouvy je Příloha č. 1, kterou je Potvrzení o absolvování odborné praxe, které je poskytovatel odborné praxe povinen vyplnit a do 3 dnů od

skončení odborné praxe ji předat studentovi nebo přímo Právnické fakultě Masarykovy univerzity v Brně.²¹⁷

Jedná-li se o odbornou praxi placenou, bude podléhat ustanovením Zákoníku práce. Se studentem bude uzavřen pracovněprávní vztah v podobě dohody o provedení práce nebo dohodě o pracovní činnosti. Zákoník práce nevyklučuje ani možnost uzavření částečného nebo plného úvazku. Ke studentovi se bude přistupovat jako k běžnému zaměstnanci, při stanovení odměny je však logické, že pravděpodobně nebude dosahovat takové výše jako v případě již vystudovaných pracovníků.²¹⁸

Detailnější právní úprava pro výkon praxe studentů vysokých škol v souvislosti s výkonem studia chybí, byť se ve výše uvedeném případě jedná o praxi neplacenou. Jedná-li se zpravidla o placenou praxi studentů vysokých škol, musí vzniknout pracovněprávní vztah. Na ten již nelze aplikovat osvobození od daně z příjmů a pojistného na zdravotní a sociální pojištění jako je tomu u odměny za produktivní činnost při praktickém vyučování, jak upravuje Školský zákon. Lze tedy tvrdit, že právní úprava zde není obsírná a právnická osoba poskytující takovou praxi studentům se vystavuje riziku postihu ze strany kontroly.

²¹⁷ Článek III-V Smlouvy o umožnění výkonu praxe, Dostupné z: <https://praxe.law.muni.cz/dokumenty/51913>

²¹⁸ VEJSADA, Mgr. Daniel a JUDr. Jaroslav Škubal. Praxe a stáže studentů. Práce a mzdy profi[online]. Verlag Dashöfer, 21.11.2019 [cit. 2024-02-18]. Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/33/praxe-a-staze-studentu-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzwP8b0yIffWfZYIXzUvKfvqAQIGGqg/?query=odborn%E1%20praxe%20student%F9&serp=1>

Závěr

Diplomová práce poskytla komplexní přehled fungování zaměstnávání studentů v rámci středoškolských praxí a zaměřila se zejména na právní vztah na základě smlouvy o obsahu a rozsahu praktického vyučování a podmínkách jejího konání, kde smluvními partnery je střední odborná škola a fyzická nebo právnická osoba, u které je odborná praxe vykonávána. Jedná se o zvláštní vztah, který je upraven kromě uzavřené smlouvy také Školským zákonem a z části Zákoníkem práce. O to problematičtější to je pro fyzickou nebo právnickou osobu, u které se odborná praxe vykonává, jelikož neexistuje jeden právní dokument.

Právnické nebo fyzické osoby mohou mít vliv na obsah výkonu odborné praxe. Čím více se odborná praxe bude podobat reálnému pracovnímu procesu, tím lépe pro žáky. Žáci se po úspěšném absolvování střední odborné školy lépe začlení do pracovního kolektivu na trhu práce. Získají tak pracovní návyky jako je například znalost bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo lepší orientaci ve svých právech a povinnostech. Firmy jsou mnohdy v nepřetržitém kontaktu se středními odbornými školami (například pořádají přednášky pro vyučující), a tak jejich vliv na fungování odborné praxe může být efektivnější.

Jako problematické se ve vztahu k zaměstnávání žáků středoškolských praxí jeví to, zda za to mají dostávat finanční odměnu nebo nikoliv. Inspekce práce pak musí vyhodnotit, zda žák vykonával produktivní činnost a osobně se zapojoval například do procesu výroby, nebo byl pouhým pozorovatelem a prováděl tak neproduktivní činnost bez nároku na odměnu, v nejzazším případě se dopustil nelegálního zaměstnávání, za což může být vysoce pokutován.

Kromě výše zmíněného se zdá právní úprava výkonu odborné praxe na středních odborných školách i na vysokých školách jako nedostačující. Měl by ideálně existovat jeden právní předpis pro každou odbornou praxi (na středních školách a na vysokých školách), který kromě přesné definice a vyjmenovaných znaků odborné praxe stanovuje její podmínky.

Diplomová práce se zabývala definicí pojmu odborné praxe a jejímu výkonu nejen na středních odborných školách, které byly v jedné z podkapitol rozčleněny

dle aktuálního školního vzdělávacího systému odborného vzdělávání v České republice včetně historie, nýbrž i okrajově na vysokých školách. Pro demonstrování reálného fungování zaměstnávání žáků a studentů na středních odborných a vysokých školách byly vybrány Střední odborná škola Uničov s.r.o., Hotelnictví a Cestovní ruch a Právnická fakulta Masarykovy univerzity v Brně.

Bylo také nutné definovat závislou práci a její znaky zejména ve vztahu k výkonu odborné praxe na základě dohody o provedení práce.

Jádro diplomové práce bylo nejen v definování si odborné praxe a jejím fungování včetně právního základu na střední odborné škole, ale také ve spolupráci firem a středních odborných škol, které jsou nejčastější variantou pro výkon odborné praxe a mohou žákům poskytnout pevný základ do budoucího pracovního života. Žáci by měli vědět, zda mají odpovědnost za škodu, jaká je denní pracovní doba a doba odpočinku, a zejména co je to bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Nezbytná je i znalost nároku na odměnu, aby nedocházelo k vykořisťování.

Cizojazyčné resumé

The diploma deals with the topic Employment of students in secondary school. The aim of the diploma is to provide a comprehensive overview of the functioning of vocational practice in secondary vocational schools in terms of theory and labour law. The employment of students in secondary school internships is in most cases a kind of first encounter with the working environment in which students can learn many work habits.

In addition to the secondary vocational schools, the natural or legal persons with whom the pupil carries out the apprenticeship are involved in the operation of the apprenticeship, on the basis of a contract on the content and scope of the apprenticeship and the conditions under which it is carried out. The contract is mainly regulated by the Education Act. Some parts of the above-mentioned contract are also covered by the provisions of the Labour Code, in particular occupational safety and health, working hours and liability for damage.

The pupil may carry out the apprenticeship outside the school term with the contractual provider during school holidays. Most often, a work placement agreement will be concluded between the pupil and the provider. In this case, the secondary vocational school plays no role in the contractual relationship.

The Labour Inspectorate inspects employers for compliance with working conditions and illegal employment, which are defined in the chapters of this diploma, and whether students are properly paid for their work experience. Whether a pupil is entitled to financial remuneration depends on whether he or she performs so-called productive activities. If the work depends solely on observing the operation of the business, he or she is not entitled to financial remuneration.

The diploma deals with the definition of the concept of professional practice and its performance not only in secondary vocational schools, which were divided in one of the subchapters according to the current school system of vocational education in the Czech Republic, including the history, but also marginally in universities. For the real operation, the Secondary Vocational School Uničov s.r.o.,

Hotel and Tourism and the Faculty of Law of Masaryk University in Brno were selected.

It is crucial to define dependent work and its features at the beginning of the diploma, especially in relation to the performance of professional practice on the basis of a work performance agreement. The core of the diploma lies in defining the concept of professional practice and its functioning, including the legal basis in secondary vocational schools, but also in the cooperation between companies and secondary vocational schools, which are the most common option for the performance of professional practice and can provide students with a solid foundation for their future working life. Pupils should know whether they are liable for damages, what the daily working hours and rest periods are and, in particular, what occupational health and safety is.

Použité zdroje

Knižní zdroje:

- BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8
- HROUZKOVÁ, Věra. Pracovní právo. [Praha]: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2020. ISBN 978-80-88330-08-0
- GALVAS, Milan. Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí. Brno: Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1872-6
- JOUZA, Ladislav. Pracovní právo v kostce. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2016. Právo a management. ISBN 978-808-7974-13
- KOCOUREK, Jiří a Tomáš DOBŘICHOVSKÝ. Pracovní právo pro praxi. V Praze: C.H. Beck, 2016. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-616-6
- KOCOUREK, Jiří a Ladislav TRYLČ. Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR. 4. aktualiz. a dopl. vyd. Olomouc: ANAG, 2004. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 80-726-3226-4
- Kolektiv autorů, Mzdy od A po Z. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Meritum (ASPI). ISBN 978-807-4787-188
- MACHAČ, Martin. Vyznejte se v pracovním právu: nezbytná příručka každého zaměstnance. Brno: BizBooks, 2014. ISBN 978-802-6502-661
- PRŮCHA, Jan. Odborné školství a odborné vzdělávání: fungování systému, problémy praxe a výzkum. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-807-5981-585
- RIGEL, BAHÝLOVÁ, MORAVEC, PUŠKINOVÁ, KUDROVÁ. Školský zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014
- ROTHOVÁ, Eva. § 109 [Mzda, plat a odměna z dohody]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023
- ŠIMEČKOVÁ, Eva. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Teoretik. Praha: Leges, 2020. ISBN 978-80-7502-470-1
- ŠMÍD, David. Pracovněprávní sebeobrana do kapsy: odborná publikace. Praha: Sondy, 2017. ISBN 978-80-86809-19-9
- ŠTEFKO, Martin. Výkon závislé práce. Časopis pro právní vědu a praxi. 4/2008

- VYSOKAJOVÁ, Margerita. Pracovní právo. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2018. Educopress. ISBN 978-80-7408-158-3

Internetové zdroje:

- AKADEMIE ŘEMESEL PRAHA. Instruktor praktické výuky u zaměstnavatele [online]. [cit. 2024-03-07]. Dostupné z: <https://www.zelenypruh.cz/studijni-obory/rekvalifikacni-kurz-instruktor-u-poskytovatele-practickeho-vyucovani-profesni-kvalifikace-75-016-n>
- BOGNÁROVÁ, JUDr. Věra. Vnitřní předpis zaměstnavatele upravující zajištění odborné studentské praxe. Práce a mzdy profí [online]. Verlag Dashöfer, 4.3.2019 [cit. 2024-02-18]. Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/33/vnitri-predpis-zamestnavatele-upravujici-zajisteni-odborne-studentske-praxe-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4Eu2czycG0yCznnSnKSRZ3bAbL5xBPadowQ/?query=odborn%E1%20praxe%20student%F9&serp=1>
- CIESLAR, Jan. Vysoké školy v Česku studuje cca 300 tisíc studentů, klesá zájem o techniku, v kurzu je zdravotnictví [online]. 2022, 12.5.2022 [cit. 2024-02-28]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vysoke-skoly-v-cesku-studuje-cca-300-tisic-studentu-klesa-zajem-o-techniku-v-kurzu-je-zdravotnictvi>
- ČESKÉ ŠKOLY V ČÍSLECH. Česká statistický úřad [online]. 2018 [cit. 2024-03-06]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/stoletistatistiky/ceske-skoly-v-cislech>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Informační učení. Czso.cz [online]. [cit. 2024-03-06]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20561193/331313a05.pdf/195efc96-f9f2-49e3-8849-1429e83cd826?version=1.0>
- DANĚK, Mgr. Matěj. Zaměstnávání studentů a absolventů ze zahraničí. Praceamzda.cz [online]. 2022, 24.6.2022 [cit. 2024-03-06]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/15355/zamestnavani-studentu-a-absolventu-ze-zahranici>
- Dětská práce [online]. [cit. 2023-08-31]. Dostupné z: <https://archiv.nazemi.cz/cs/detska-prace>

- DOLEČEK, Mgr. Marek. Živnosti. Businessinfo.cz [online]. 31.01.2022 [cit. 2023-07-21]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/navody/zivnosti-ppbi/2/>
- FÁZE 1 4. až 6. semestr. MUNI LAW [online]. [cit. 2024-03-02]. Dostupné z: <https://praxe.law.muni.cz/dokumenty/51857>
- FÁZE 2 7. až 10. semestr. MUNI LAW [online]. [cit. 2024-03-02]. Dostupné z: <https://praxe.law.muni.cz/dokumenty/51860>
- JAKL, Mgr. Jan. Dovolená u dohod konaných mimo pracovní poměr: Za jakých podmínek mají dohodáři nárok na dovolenou v roce 2024? Práce a mzdy profi[online]. 22.2.2024 [cit. 2024-02-18]. Dostupné z: <https://grantex.cz/blog/dovolena-u-dpp/>
- Jak na spolupráci firem a středních škol aneb příklady dobré praxe. Mapování budoucích kompetencí jako součást systémových opatření pro vymezení požadavků trhu práce [online]. 1. 1. 2019 - 31. 12. 2022, 109 [cit. 2024-02-07]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/372813/Jak+na+spolupraci+firem+a+strednich+skol+aneb+prikklady+dobre+praxe.pdf/4664b3f9-f5f5-fd81-0343-d3ab58f65c6c>
- Základní vzdělávání. Gov.cz [online]. 2020, 11. 12. 2020 [cit. 2024-03-06]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/informace/zakladni-vzdelavani-INF-94>
- KRÁSOVÁ, VĚRA. PRÁCE PŘESČAS MŮŽE BÝT NAŘÍZENÁ I DOBROVOLNÁ. NĚKTEŘÍ ZAMĚSTNANCI JI ALE ZE ZÁKONA VYKONÁVAT NESMÍ [online]. 2023 [cit. 2023-09-24]. Dostupné z: <https://www.euro.cz/clanky/prace-prescas-limity-priplatek/>
- LIBERTY Steel Czech Republic. LIBERTY Steel Czech Republic [online]. [cit. 2024-02-07]. Dostupné z: <https://libertysteelgroup.com/cz/>
- KRYŠTOF, dis, Mgr. Jan. ODBORNÉ STÁŽE A ODBORNÉ PRAXE NA MŠMT. Msmt.cz [online]. [cit. 2024-03-06]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/ministerstvo/odborne-staze-a-odborne-praxe-na-msmt>
- Minimální mzda [online]. [cit. 2024-02-07]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>
- Neplacená praxe ve firmách: studenti i zaměstnavatelé na hraně zákona. KLEGA, Mgr. Jiří. Epravo.cz [online]. 2016, 3.3.2016 [cit. 2024-02-08].

Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/neplacena-praxe-ve-firmach-studenti-i-zamestnavatele-na-hrane-zakona-100528.html>

- Obory, ve kterých se žáci se ZP vzdělávají. Infoabsolvent [online]. 2017, 30. 9. 2017 [cit. 2023-10-07]. Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekZP/6-1-06>
- Odborné praxe a odborné stáže na MŠMT [online]. [cit. 2023-10-15]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/ministerstvo/odborne-staze-a-odborne-praxe-na-msmt>
- PÍREK, Štěpán. Co je co? Praxe, stáž, trainee program. Jobfairs.eu [online]. 2019, 22.01.2019 [cit. 2024-03-06]. Dostupné z: <https://www.jobfairs.eu/magazin/co-je-co-praxe,-staz,-trainee-program>
- STŘEDNÍ ODBORNÁ ŠKOLA UNIČOV S.R.O. Praxe studentů [online]. [cit. 2024-02-11]. Dostupné z: <http://www.sosunicov.cz/praxe/#sekceOdbornaPraxe>
- Trh práce (Labour Market). Management Mania [online]. 2015 [cit. 2023-10-13]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/trh-prace-labour-market>
- VEJSADA, Mgr. Daniel a JUDr. Jaroslav Škubal. Praxe a stáže studentů. Práce a mzdy profí[online]. Verlag Dashöfer, 21.11.2019 [cit. 2024-02-18]. Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/33/praxe-a-staze-studentu-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzwP8b0yIffWfZYIXzUvKfvqAQIGGqg/?query=odborn%E1%20praxe%20student%F9&serp=1>
- Vše o praxích. MUNI LAW [online]. [cit. 2024-03-02]. Dostupné z: <https://praxe.law.muni.cz/content/cs/vse-o-praxich/>
- Výuka na odborných školách postrádá podnikatelského ducha [online]. 2013 [cit. 2023-10-14]. Dostupné z: <https://www.denik.cz/plzensky-kraj/vyuka-na-odbornych-skolach-postrada-podnikatelskeho-ducha-20130310-ktew.html>
- ZÁKLADNÍ ÚDAJE O ŠKOLÁCH V REGIONÁLNÍM ŠKOLSTVÍ ZA OBDOBÍ 1989/90 AŽ 2021/22. Msmt.cz [online]. 2022 [cit. 2024-03-06]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/zakladni-udaje-o-skolach-v-regionalnim-skolstvi-za-obdobi>

- ZMĚNY V ODMĚŇOVÁNÍ UČŇŮ ZA PRODUKTIVNÍ PRÁCI. Demoniacz [online]. [cit. 2024-02-10]. Dostupné z: <https://www.demoniacz/c2008/0408n/3.htm>

Právní předpisy:

- Listina základních práv a svobod, dostupné z: <https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>
- Listiny základních práv EU 12012P/TXT, dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/pravoEU/dokument?celex=12012P%2FTXT>
- Nařízení vlády č. 272/2011 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací, Nařízení vlády o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací, dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-272>
- Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., Nařízení vlády, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2007-361>
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 138 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání, dostupné z: <https://osn.cz/resources/umluva-mezinarodni-organizace-prace-c-138-o-nejnizsim-veku-pro-vstup-do-zamestnani/>
- Vyhláška č. 2/2006 ze dne 19. prosince 2005, kterou se pro školy a školská zařízení zřizované Ministerstvem vnitra provádějí některá ustanovení školského zákona, dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-2>
- Vyhláška č. 13/2005 Sb., vyhláška o středním vzdělávání a vzdělávání v konzervatoři, dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-13>
- Vyhláška č. 220/2007 ze 14.8.2007, kterou se provádí pro školy a školská zařízení zřizované Ministerstvem obrany provádějí některá ustanovení školského zákona, dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2007-220>
- Vyhláška č. 315/1991, Vyhláška ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky o finančním a hmotném zabezpečení žáků středních odborných učilišť, speciálních středních odborných učilišť, odborných učilišť a učilišť, dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-315>
- Zákon č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník s účinností do 31.12.2013, dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1964-40>

- Zákon č. 48/1997 Sb., zákon o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1997-48>
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>
- Zákon č. 111/1998 Sb., zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1998-111>
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>
- Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>
- Zákon č. 561/2004 Sb., Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>
- Zákon č. 586/1992 Sb., České národní rady o daních z příjmů, dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>

Jiné:

- Koncepce ŠVP – Učební a odborná praxe. Kurikulum s [online]. od 2012 [cit. 2024-02-11]. Dostupné z: <https://www.nuov.cz/kurikulum/koncepce-svp>
- Metodická příručka pro realizaci praktického vyučování žáků středních škol u zaměstnavatelů: Výuka – Komunikace – Praxe CZ.1.07/1.1.13/11.0002, dostupné z: https://www.kr-ustecky.cz/assets/File.ashx?id_org=450018&id_dokumenty=1683219
- MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY: Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání 65–42–M/01 Hotelnictví, 2023
- Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v sekundárním sektoru. Národní ústav pro vzdělávání. 2013, 2012, dostupné z: <https://archiv-nuv.npi.cz/t/potreby-zamestnavatelu-a-pripravenost-absolventu-skol-4.html>
- Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 13.02.2014, spis. Zn. 6 Ads 46/2013-35

- Smlouvy o umožnění výkonu praxe, dostupné z: <https://praxe.law.muni.cz/dokumenty/51913>
- Školní vzdělávací program: Hotelnictví a cestovní ruch, Obor vzdělávání: 65-42-M/01 Hotelnictví: Střední odborná škola, Stromořadí 420, Uničov, s.r.o. Platnost ŠVP: od 1. 9. 2022, dostupné z: <http://www.sosunicov.cz/dokumenty/>
- ŠKOLNÍ ŘÁD: Střední odborná škola, Stromořadí 420, Uničov, s.r.o. Platnost od: 1. února 2023, dostupné z: <http://www.sosunicov.cz/dokumenty/>