

**Právnická fakulta Masarykovy univerzity  
obor Právo  
Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení**

---



# **Právní aspekty výkonu odborné praxe**

**Diplomová práce**

**Michal Blažek**

**Brno 2018**



### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma **Právní aspekty výkonu odborné praxe** zpracoval sám. Veškeré prameny a zdroje informací, které jsem použil k sepsání této práce, byly citovány v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu použitých pramenů a literatury.

V Brně dne 28. března 2018. Drobnými úpravami pozměněno dne 28. 11. 2018.

.....  
Michal Blažek



## **Poděkování**

Chtěl bych na tomto místě v první řadě poděkovat svým blízkým za podporu během studia i při psaní diplomové práce. Rovněž velké poděkování patří vedoucímu práce JUDr. Janu Horeckému, Ph.D., především za důvěru a cenné rady udělené během proběhlých konzultací. V neposlední řadě mé poděkování patří knihovnicím Právnické fakulty Masarykovy univerzity za bezvadné služby během pětiletého studia.



### **Abstrakt**

Diplomová práce popisuje institut odborné praxe vykonávané vysokoškolskými studenty v právním řádě České republiky *de lege lata*. Dochází k analýze pojmu závislá práce, pod který je následně odborná praxe podřazena. Řešen je rovněž i vztah pracovního a občanského práva. Autor vylučuje konání odborné praxe v působnosti občanského zákoníku. K závěru autor představuje své úvahy o právní úpravě *de lege ferenda*, inspiruje se vybranými zahraničními přístupy. Diplomová práce blíže komentuje i výkon odborné praxe na Právnické fakultě Masarykovy univerzity.

### **Klíčová slova**

odborná praxe, závislá práce, nelegální práce, mzda, plat a odměna za práci, princip subsidiarity, inominátní smlouvy, Právnická fakulta Masarykovy univerzity

### **Abstract**

This diploma thesis deals with the legal institution of professional practice exercised by university students as it nowadays exists in the legal order of the Czech Republic *de lege lata*. It analyses the term of dependent work, under which the term of professional practice is subsumed. The paper also deals with the mutual relation between the civil and the employment law in the Czech Republic. The author excludes the possibility of exercising professional practice under the civil law rules. In the latter parts of the thesis, the author introduces his thoughts on the development of *de lege ferenda* with respect to selected foreign legislations. Moreover, the thesis offers comments on the legal aspects of the professional practice exercised by the students of the Faculty of Law at Masaryk University.

### **Key words**

Professional practice, dependent work, illegal work, wage, salary and remuneration for work, principle of subsidiarity, innominate contracts, Faculty of Law at Masaryk University.

# Obsah

<b>1 Úvod</b>	<b>11</b>
1.1 Představení diplomové práce i badatelské činnosti .....	11
1.2 Formulování výzkumné otázky.....	13
<b>2 Východiska aspektů odborné praxe</b>	<b>14</b>
2.1 Odborná praxe .....	14
2.1.1 Historický exkurz .....	14
2.1.2 Odborná praxe de lege lata.....	16
2.1.3 Teoretické vymezení pojmu odborná praxe .....	17
2.1.4 Odborná praxe na Právnické fakultě Masarykovy univerzity.....	19
2.2 Závislá práce.....	21
2.2.1 Počáteční seznámení.....	21
2.2.2 Znak závislé práce.....	24
2.2.3 Dílčí závěry k znakům závislé práce .....	34
2.2.4 Podmínky závislé práce .....	35
2.3 Nelegální práce.....	39
2.4 Zaměstnanec a zaměstnavatel.....	42
2.5 Odborná praxe a příbuzné pojmy .....	44
2.5.1 Praxe absolventská .....	44
2.5.2 Praxe středoškolská .....	46
2.5.3 Dobrovolnická služba .....	49
2.5.4 Práce na zkoušku .....	51
<b>3 Soukromoprávní aspekt</b>	<b>54</b>
3.1 Občanské i pracovní právo; úzce provázaná právní odvětví.....	54
3.1.1 Vazby obecně teoretické.....	54
3.1.2 Subsidiární použití obecného práva soukromého.....	56
3.1.3 Ustanovení OZ přímo normující pracovněprávní problematiku .....	58
3.2 Inominátní smlouvy.....	59



---

3.2.1	Inominátní smlouvy a občanský zákoník.....	59
3.2.2	Inominátní smlouvy a zákoník práce .....	60
3.2.3	Dílčí závěry k odborné praxi jako inominátní smlouvě.....	62
<b>4</b>	<b>Interpretace výzkumu</b>	<b>63</b>
4.1	Odborná praxe závislou prací.....	63
4.2	Důsledky pro praxi při Prf MU .....	67
<b>5</b>	<b>Nastínění úvah de lege ferenda</b>	<b>69</b>
5.1	Vybrané zahraniční přístupy k odborné praxi.....	69
5.1.1	Slovenská právní úprava .....	69
5.1.2	Francouzská právní úprava.....	70
5.2	Obecně k odborné praxi de lege ferenda.....	71
5.3	Konkrétní návrhy de lege ferenda .....	73
<b>6</b>	<b>Závěr</b>	<b>77</b>
	<b>Použité zdroje</b>	<b>78</b>



# 1 Úvod

## 1.1 Představení diplomové práce i badatelské činnosti

*„Nedílnou součástí studia je i povinnost studenta absolvovat praxi.“<sup>1</sup>*

Studenti vysokých škol z důvodu prohlubování teoretických dovedností, ale hlavně pro nabývání dovedností praktických, vykonávají při studiu na některých českých vysokých školách dobrovolně a na některých povinně odbornou praxi. Mezi vysoké školy vyžadující odbornou praxi jakožto podmínku k úspěšnému ukončení magisterského studijního programu patří i Právnická fakulta Masarykovy univerzity v Brně (dále též jako: „Fakulta“). Budoucí právníci jsou povinni absolvovat minimálně čtyřicet pracovních dnů s denní osmihodinovou pracovní dobou.<sup>2</sup> Veškeré další nabývání praktických dovedností Fakulta liberálně ponechává na studentovi. Záleží na něm, jak velkou výhodu na trhu práce<sup>3</sup> chce oproti ostatním studentům v oboru díky vykonaným praxím získat. Zodpovědný student si sám má být vědom, že praxe mají významný vliv na jeho úspěšnost a mohou mu značně napomoci v silně konkurenčním prostředí.<sup>4</sup>

Praxe u různých poskytovatelů mohou probíhat za dosti odlišných podmínek, včetně praxí konaných na jednotlivých státních institucích. Často nehraje roli jen rozdílná povaha instituce (státní zastupitelství, soud, ministerstvo), ale i územní umístění instituce či dokonce přístup konkrétní mentorské osoby. Současná právní úprava se k tomuto fenoménu téměř nevyjadřuje, výkon odborné praxe není nijak normován. Takovýto stav shledává autor práce za nežádoucí a klade si několik otázek s problematikou spojených, na které se pokouší v diplomové práci odpovědět. Navrhuje i pozitivní řešení vybraných právních problémů.

Cílem práce je poukázat na vybrané právní aspekty výkonu (povinné) vysokoškolské praxe, nastínit možná řešení dílčích problémů a pokusit se podnítit širší odbornou veřejnost k dalšímu bádání v této oblasti. Nashromážděné poznatky snad v budoucnu iniciují zákonodárce k přijetí právní úpravy začleněné do zákoníku práce, popř. do zákona o vysokých školách, či dokonce k přijetí samostatného

---

<sup>1</sup> Katalog oborů: Právo. Sekce: Cíle. *Informační systém Masarykovy univerzity* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2016 [cit. 22. 2. 2018].

<sup>2</sup> Informace k absolvování předmětů odborná praxe MPP. O praxích. *Praxe.law.muni.cz* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2016 [cit. 22. 2. 2018].

<sup>3</sup> Soukromoprávní pomoc: Placená praxe a stáže studentů, Konzultace. *Informační systém Masarykovy univerzity* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2016. s. 2 [cit. 22. 2. 2018].

<sup>4</sup> MATĚJŮ, Petr a WEIDNEROVÁ, Simona. Návrh na placenou praxi a stáže studentů v oboru, který studují. *Isea.cz* [online]. Praha: ISEA – Institut pro sociální a ekonomické analýzy, o. s. (think-thank) [cit. 22. 2. 2018].

komplexního speciálního zákona o výkonu odborné praxe vysokoškolských studentů.

Autor práce si je vědom existence vysokoškolských odborných praxí i v jiných oborech. Pro účely práce však dochází k zacílení tématu, kromě představení obecných poznatků, zejména na požadavky Právnické fakulty Masarykovy univerzity. Děje se tak s ohledem na stanovený požadavek na rozsah diplomové práce. V případě jejího úspěchu se autor zavazuje věnovat se tématu v budoucnu v dalších širších souvislostech.

V práci bylo čerpáno z dostupné komentářové literatury, byly vytěžovány dostupné monografie a odborné články, ať už české, či zahraniční, v elektronické, či písemné podobě. Došlo též k důkladnému prolustrování zejména rozhodnutí Ústavního, Nejvyššího i Nejvyššího správního soudu ČR. Nutno na tomto místě předem předznamenat, že s ohledem na již zmíněnou absentující právní úpravu se v současné době nevyskytuje ani mnoho literárních pramenů tématu se přímo věnujících.

Diplomová práce nese téma navržené autorem. Obsah i struktura práce vychází (z kromě citovaných zdrojů) z velké části z původních myšlenek badatele. Diplomant nepovažuje svůj přístup k látce za jediný možný a s absolutní pokorou přijímá věcnou kritiku jím předkládaných řešení a myšlenkových pochodů. Ve snaze přispět k následnému ověření závěrů práce se diplomant přidržel metodologických postupů běžně využívaných při vytváření odborného textu. Dochází k analýze vybraných právních institutů. Ze získaných poznatků jsou vyvozeny závěry a ty jsou následně podpořeny komparační metodou. Odborná praxe je porovnávána s podobnými fenomény řešenými, jak současnými závaznými normami, tak judikaturou vysokých soudů. Srovnává se i s vybranými zahraničními přístupy, nahlíží se do slovenského a francouzského právního řádu. Odpovědi jsou hledány i v minulé právní úpravě.

V úvodní části práce autor představuje nezbytné pojmy, s nimiž je v práci následně nakládáno. Nedochozí pouze k vymezení odborné praxe, ale také závislé práce, pojmu zaměstnanec a zaměstnavatel, odměny za vykonanou práci a dalších relevantních pojmů. Z důvodu vyvrácení či potvrzení možnosti výkonu odborné praxe v režimu občanského zákoníku jako projevu autonomie vůle stran je značná část práce věnována i problematice vztahu pracovního a občanského práva a jevu známém pod souslovím *inominátní smlouvy*. K vyvrcholení badatelské činnosti dochází při zodpovídání výzkumné otázky, při subsumpci popisovaných pojmů, při návrhů řešení právní úpravy *de lege ferenda*. Závěrem dochází k shrnutí a reflexi vlastní práce. Konečná struktura práce odráží nesčetný počet variant uspořádání kapitol. Snad provedené změny povedou k co možná nejvhodnější skladbě diplomové práce.

Je zřejmé, že předkládanou diplomovou prací nelze podřadit pouze pod rozsah zájmu pracovního práva. Dotčená je zejména sféra občanskoprávní. Těžiště díla nicméně spočívá ve zkoumání institutu závislé práce, a tak autorovi nezbývá než věřit, že se podaří obhájit výzkumnou činnost pod záštitou Katedry pracovního práva a sociálního zabezpečení.

## 1.2 Formulování výzkumné otázky

Zdali formulovat výzkumné otázky, nebo hypotézy odborné práce je věčný spor. Autor dal přednost položení si výzkumné otázky.

Vysokoškolští studenti oproti studentům středních škol a absolventům vysokých škol nejsou při odborné praxi za svůj výkon povinně *explicitně* ze zákona odměňováni. Dle zkušeností autora a jeho blízkých je na státních institucích bezúplatný výkon odborné praxe dokonce jakýmsi předpokládaným hlasitě nevysloveným pravidlem. Na druhou stranu se můžeme setkat se situacemi, kdy je student zván svým mentorem na oběd, někdy si dokonce odborný školitel ukrojí ze svého platu ve prospěch studenta. Některé fyzické i právnické osoby soukromého práva, jako jsou např. advokáti a advokátní kanceláře, si dělají ze studentů sekretářky. Student se vedle ryze právní agendy dostane v lepším případě k roznosu jednotlivých podání a kopírování spisů, v tom horším až k vaření kávy, či dokonce např. k nakupování dárků pro blízké advokátů. To vše bez finančního protiplnění, na základě Fakultou uložené povinnosti vykonat praxi, a za velmi formální kontroly z její strany.

Nešťastná situace nezasahuje pouze do sféry práva, ale má rovněž důsledky na sociální sféru studenta. Ten krom časově náročného studia a snahy alespoň částečně vlastním přičiněním odlehčit finanční zátěži rodičů, musí stihnout i odbornou praxi, která je minimálně na státních institucích, jak už jsme zmínili, *zákonitě* bezplatná. Instituce nemají na odměny pro stážisty v rozpočtu vyčleněné peníze. Autor práce si neklade za cíl řešit sociální rovnu fenoménu, pouze poukazuje, že i na tomto místě může právní regulace pomoci i na dalších úrovních lidského bytí.

S ohledem na výše popsané došlo k formulování výzkumné otázky: **„Je bezúplatný výkon odborné praxe v souladu se současnou zákonnou právní úpravou?“** Resp. bychom se mohli zeptat: „Zda představuje odborná praxe dle právní úpravy *de lege lata* obligatorně úplatný vztah?“

*Summa summarum*, autor se pokusí potvrdit či vyvrátit tezi, že při výkonu odborné praxe dochází k výkonu závislé práce, a tudíž za ní náleží ze zákona mzda, plat, nebo odměna.

## 2 Východiska aspektů odborné praxe

### 2.1 Odborná praxe

#### 2.1.1 Historický exkurz

*„Dlouhodobé bezplatné smlouvy učební a voluntérské jsou smlouvami naprosto nesprávnými. Čeliti jim lze jedině zákonem. Naše legislativa má tedy v tomto směru před sebou slušný kus práce /.../. Nejmladší generaci zaměstnanecké jsme lidské upravení jejich pracovních podmínek dlužni. Jest nutno doufati, že křivda, která se těm nejmladším stala, bude napravena.“<sup>5</sup>*

Nad nezájmem akademické obce a zákonodárců o výkon odborné praxe si povzdechl již v roce 1937 JUDr. Karel Ballenberger ve svém článku *Pojem smlouvy učební, voluntérské a praktikantské*. V stati provádí analýzu dobových právních předpisů i komentářů k nim. Na základě své práce vymezuje tři navzájem si blízké smlouvy, které bychom dnešním jazykem nazvali jako smlouvy kvazipracovní, popř. jako smlouvy *sui generis*. Jiná dobová literatura o nich zase mluví jako o služebních poměrech zvláštního druhu.<sup>6</sup>

*Smlouvu učební* lze vymezit jako smlouvu obdobnou smlouvě pracovní, v které se jeden subjekt zavazuje druhému ke konání služby za účelem získání praktických zkušeností. Krom samotného výkonu práce je přítomen i aspekt vzdělávání a výchovy. Zaměstnavatel nese postavení školitele, dospělé autority, mentora. Mzda nepředstavuje podstatnou náležitost smlouvy, strany se na jejím určení ovšem mohou dohodnout. Na nepotřebnosti sjednání *učebného*, jako odměny za práci, se shodli krom Ballenbergera i další autoři.<sup>7</sup> Postavení subjektů se s trochou nadsázky oproti postavení subjektů v pracovní smlouvě mění v pravý opak. Učeň figuruje jako objednatel práce s požadavkem na odborné vzdělávání a zaměstnavatel jako pracovník učňovi slouží tím, že ho v prostorách svého podniku vzdělává a rozvíjí jeho dosud nabyté teoretické poznatky.<sup>8</sup> Učební smlouva neztělesňovala jediný ustálený smluvní typ, vykazovala vícero podob větších či menších nuancí. Již právní

---

<sup>5</sup> BALLEMBERGER, Karel. Pojem smlouvy učební, voluntérské a praktikantské. *PRACOVNÍ PRÁVO. Časopis pro výklad pracovních a sociálně pojišťovacích zákonů*. 1937, roč. XVI, č. 2. s. 21.

<sup>6</sup> GALLAS, Jan a LIPPERT, Josef. *Zákon o pensijním pojištění soukromých zaměstnanců ve vyšších službách*. Praha: Československý kompas, 1935. Komentované zákony Československé republiky. s. 34.

<sup>7</sup> Tamtéž, op. cit., s. 6.

<sup>8</sup> HERMANN-OTAVSKÝ, Karel a SRB, Jan. *Zákon ze dne 11. července 1934, čís. 154 Sb. z. a n.: o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích)*. Praha: Československý kompas, 1935. Komentované zákony Československé republiky. s. 168.

věda čtyřicátých let minulého století si kladla otázku, zda pouhé poskytnutí příležitosti k získání určitých praktických dovedností může být považováno za plat vyplácený zaměstnavatelem.<sup>9</sup> Odpovědi na otázku se lišily podle toho, jaká primární povaha konkrétního vztahu mezi subjekty převažovala nad ostatními.<sup>10</sup>

Smlouva učební mohla nabývat čtyř základních poloh.<sup>11</sup> První typ představoval situaci, kdy učeň za vykonanou práci obdržel krom praktických zkušeností i sníženou mzdu. Takto nastavená smlouva svou povahou naplňovala znaky pracovní smlouvy.<sup>12</sup> V dalším případě mladík pracoval bez nároku na mzdu, jediné, co si od zaměstnavatele odnášel, byla výchova a praktické dovednosti. Mohli se dokonce objevit i vztahy, pro jejichž uzavření musel učeň zaměstnavateli vyplatit honorář (třetí případ). Čtvrtý typ pak reprezentuje *smlouva volontérská*.<sup>13</sup>

*Smlouva volontérská.* Volontérovi zaměstnavatel umožňoval na určitou dobu nahlédnout do podniku. Příkladem může být praxe studenta medicíny v nemocnici nebo studenta technického oboru v průmyslovém podniku. Smlouva volontérská nefigurovala jako předstupeň následné spolupráce mezi subjekty. Těžiště spolupráce leželo v možnosti volontéra seznámit se s chodem instituce, v získání znalostí.<sup>14</sup> Oproti ostatním typům učební smlouvy docházelo k potlačení výchovné funkce zaměstnavatele. S odkazem na vykonávanou činnost byli volentéři studenty staršími, kde již nebylo potřeba vést je k dobrým pracovním návykům. Volentér nedostával oproti praktikantovi žádnou finanční odměnu.<sup>15</sup>

*Smlouva praktikantská.* Smlouva představuje jakýsi mezistupeň mezi postavením volontéra a zaměstnance. Praktikant získává oproti zaměstnancům za vykonanou činnost sníženou finanční odměnu, což ho odlišuje i od postavení volontéra, který odměnu zpravidla nedostával.<sup>16</sup> Smlouvy byly doporučovány k využití spíše ve státní sféře. Praktikant konal dle živnostenského řádu práce písařenské a účtářské.<sup>17</sup> V tomto tehdejší smluvním subtypu spatřujeme jakéhosi předchůdce dnešních smluv doprovázejících odbornou praxi. Jednalo se o výkon práce odborné, vedoucí k zdokonalení sebe sama v praxi. Praktikant vykonával práci, jež byla užitečná pro podnik, v němž působil. Z výhod praxe profitovaly subjekty na obou stranách. Pro úplnost dodejme, že v podnicích

---

<sup>9</sup> HERMANN-OTAVSKÝ a SRB, op. cit., s. 167.

<sup>10</sup> Tamtéž, s. 169.

<sup>11</sup> BALLEMBERGER, Karel, Pojem smlouvy učební, volontérské a praktikantské. *PRACOVNÍ PRÁVO. Časopis pro výklad pracovních a sociálně pojišťovacích zákonů.* 1937, roč. XVI, č. 1. s. 5.

<sup>12</sup> HERMANN-OTAVSKÝ a SRB, op. cit., s. 169.

<sup>13</sup> BALLEMBERGER, č. 1., op. cit., s. 5.

<sup>14</sup> KRČMÁŘ, Jan. *Základy přednášek o právu občanském. III., Právo obligační.* Praha: Spolek československých právníků „Všehrd“, 1926. s. 211.

<sup>15</sup> BALLEMBERGER, č. 2., op. cit., s. 19.

<sup>16</sup> GALLAS a LIPPERT, op. cit., s. 34.

<sup>17</sup> Tamtéž.

uměleckého zaměření, tj. zejména v podnicích divadelních a artistických, byl praktikant nazýván *élève*.<sup>18</sup>

Uvedené charakteristiky smluv vyvěraly ze zobecňujících akademických názorů jednotlivých odborníků. Lze říci, že tehdejší zákonná úprava zmíněných pojmů byla dosti vágní a s definicemi nebylo zákonodárcem napříč právním řádem nakládáno svědomitě. S problematikou zaměstnávání studentů operoval zákonodárce zejména v čeledních řádech, zákoně o soukromých zaměstnancích,<sup>19</sup> v tehdejší živnostenském řádě<sup>20</sup> (srov. ustanovení § 72n.),<sup>21</sup> zákoně o obchodních pomocnících a jinakých zřízeních<sup>22</sup> či v zákoně o pensijním pojištění soukromých zaměstnanců ve vyšších službách<sup>23</sup> a v zákoně o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří.<sup>24</sup>

K žádnému bližšímu rozpracování specifických kvazipracovních smluv o stáži v zákonech nedocházelo. Ke kritice tehdejší právní úpravy se k závěru své analýzy přihlásil i Ballenberger. Volá po zkvalitnění právní úpravy, po zabránění vykořisťování mladé generace.<sup>25</sup> Zdá se, jako kdyby byla absentující právní úprava pro odbornou praxi charakterizující už v historických časech.

### 2.1.2 Odborná praxe de lege lata

Současný právní řád žádný speciální předpis upravující odborné praxe neobsahuje. V možnou úvahu – na tento právní vztah – přichází působnost norem občanského zákoníku<sup>26</sup>, jako právního předpisu obsahující obecnou úpravu závazkových vztahů. *A priori* nelze vyloučit ani působnost zákoníku práce, tj. chápat výkon odborné praxe jako výkon závislé práce v jednom ze základních pracovněprávních vztahů.

---

<sup>18</sup> GALLAS a LIPPERT, op. cit., s. 34.

<sup>19</sup> Zákon Národního shromáždění č. 154/1934 Sb., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích). Zrušeno: 1. 1. 1966.

<sup>20</sup> Císařský patent č. 227/1859 ř. z., jímž se vydává řád živnostenský. Zrušeno: 1. 1. 1966.

<sup>21</sup> BALLEMBERGER, č. 1., op. cit., s. 6.

<sup>22</sup> Zákon č. 20/1910 ř. z., o služební smlouvě obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o obchodních pomocnících).

<sup>23</sup> Zákon Národního shromáždění č. 26/1929 Sb., o pensijním pojištění soukromých zaměstnanců ve vyšších službách. Zrušeno 1. 10. 1948.

<sup>24</sup> Zákon Národního shromáždění č. 221/1924 Sb., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří. Zrušeno 1. 10. 1948.

Bližší: PLESKOT, Jirí a WINTER, Lev. *Zákon o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří: zákon ze dne 9. října 1924 č. 221 ve znění zákona ze dne 8. listopadu 1928 č. 184 a vládních nařízení ze dne 15. června 1934 č. 112 a ze dne 11. července 1934 č. 143 Sb. z. a n. Úplný text publikován vyhláškou ministra sociální péče z 25. července 1934 č. 189 Sb. z. a n. Praha: Právnícké knihkupectví a nakladatelství V. Linhart, 1934. s. 40n.*

<sup>25</sup> BALLEMBERGER, č. 2., op. cit., s. 21.

<sup>26</sup> Dále též jako „OZ“.



Termín odborná praxe se v současné době vyskytuje hned v několika právních předpisech. Nalezneme ho zejména ve školském zákoně<sup>27</sup> (viz subkapitola 2.5.2), zákoně o daních z příjmů<sup>28</sup> a zákoníku práce<sup>29</sup> (subkapitola 2.5.1). Nicméně nikde nestojí v centru pozornosti, nikde nedochází k definování pojmu. Problematika není skryta ani pod jiným názvoslovím.<sup>30</sup>

### 2.1.3 Teoretické vymezení pojmu odborná praxe

Při výkonu odborné praxe dochází k realizaci buď dvoustranného, nebo třístranného právního vztahu. V prvním případě jde o situaci, kdy si student vyhledal z vlastní iniciativy vysokoškolskou praxi, aniž by takové jednání bylo studovanou školou požadováno, anebo si ji z vlastní iniciativy vyhledal nad povinně vyžadovanou časovou dotaci. Jinými slovy řečeno, jde o realizaci ambice studenta (uchazeče o budoucí zaměstnání) získat do budoucna výhodu oproti dalším potenciálním zaměstnancům. V druhém případě vstupuje navíc do vztahu i vysoká škola (konkrétní fakulta), ukládající studentovi povinnost vykonat odbornou praxi za více či méně určitých podmínek. Literatura o tomto subjektu hovoří jako o *realizátorovi* odborné praxe.<sup>31</sup>

Takové označení kritizujeme, jelikož je dle našeho názoru nepřesné. Vysoká škola se společně se zaměstnavatelem pokouší o vytvoření kvalitního podkladu pro rozvoj studentových znalostí. Škola vystupuje v pozici teoretického mentora, zaměstnavatel v postavení mentora praktického. Kýženým cílem je nabytí kvalifikace studentem – získání, jak znalostí teoretických, tak dovedností praktických, jež jsou předpokladem pro výkon specializované práce.<sup>32</sup> Vysoká škola stanovuje povinnost, kterou student vykonává. Student si ve velké části případů hledá praxi sám, neboť poskytovatelů nabízených přímo školou bývá omezené množství.<sup>33</sup> Student si s poskytovatelem následně sám pokouší sjednat více či méně úspěšně podmínky své praxe. Jinak řečeno, praxi si realizuje sám. Proto navrhuje změnu k zavedené terminologii. Vysoká škola by měla být pojímána jako *iniciátor*

---

<sup>27</sup> Na tomto místě však není upravená odborná praxe vysokoškolská, ale tzv. středoškolská odborná praxe. Srov. zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů. Dále též jako: „školský zákon“.

<sup>28</sup> Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>29</sup> Zde zákon upravuje praxe absolventů škol. Srov. zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dále též jako „zákoník práce“.

<sup>30</sup> HRDLIČKOVÁ, Andrea. *Odborná praxe v prostředí vysokého školství*. Brno: Masarykova univerzita, 2013. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity. s. 11.

<sup>31</sup> srov. např. Tamtéž, s. 14.

<sup>32</sup> HROUZKOVÁ, Věra. Kvalifikace zaměstnanců – jaká jsou práva a povinnosti? *Personální a sociálně právní kartotéka*. 2008, č. 4.

<sup>33</sup> srov. např. situaci na Prf MU: Poskytovatelé. Praxe. *Law.muni.cz* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2016 [cit. 24. 2. 2018].

odborné praxe, jelikož vybízí k absolvování praxe, svou instrukcí podněcuje zahájení dialogu mezi studentem a poskytovatelem odborné praxe.

Zmíněná činnost není jedinou, kterou škola vykonává. Po ukončení povinné praxe vystupuje ještě v pozici kontrolora – zkoumá, zda byla skutečně studentem praxe realizována, v jakých mantinelech a s jakou kvalitou student praxi vykonával. Kontrolní činnost už není přítomna obligatorně vždy, jelikož vysoká škola nemůže mít objektivně dostatečnou kapacitu na prověření všech praxí. Administrativní aparát navíc kontroluje praxe až *ex post*, tedy *po ukončení třístranného právního vztahu*. *Ex post* kontrola praxe je zcela racionální. Umožní-li to zaměstnavatel, student může vykonávat praxi jen v určité dny a jen v určité hodiny. Škola takovému výkonu praxe nemá důvod klást překážky. Namátkové „nahánění“ studenta v prostorách zaměstnavatele (např. v kanceláři či laboratoři) by tak nebylo účinné. S ohledem na zpětný charakter a namátkovost kontroly jsme toho názoru, že kontrolní činnost školy se již do terminologie nemá promítnout a pojem *iniciátor* je pro popisovaný smluvní vztah zcela dostačující a věcně správný.

Druhou stranu trojúhelníku ztělesňuje fyzická či právnická osoba, u níž je praxe studentem vykonávána – tzv. *poskytovatel* praxe. Domníváme se, že jde vždy o osobu, která vystupuje i v postavení zaměstnavatele. Během učiněného bádání jsme nepřišli na moment, kdy by se jednalo o osobu, jež by nestála v pozici zaměstnavatele.<sup>34</sup>

Poslední stranou trojúhelníku není nikdo jiný než *student* vysoké školy, resp. univerzity.<sup>35</sup>

Co se týče obsahu třístranného právního vztahu – odborné praxe – jde o práva a povinnosti jednotlivých subjektů. Již bylo popsáno právo iniciátora praxe požadovat její výkon i nastíněna povinnost iniciátora kontrolovat její průběh. Hlavní role obsahu právního vztahu se odehrává mezi studentem a poskytovatelem. A o jaká práva a povinnosti se jedná? Byť jde na tomto místě práce o formulování ryze teoretické, snad není sporu o tom, že student by měl mít práva a povinnosti vyvěrající z dílčích ustanovení zákoníku práce. Mohli bychom se bavit o právech a povinnostech *na motivy* zákoníku práce, neboť hodnoty, které tento předpis chrání, mohou legitimně vyžadovat svoji ochranu i ve vztahu mezi studentem a poskytovatelem.

A tak můžeme očekávat, že student má povinnost docházet do praxe včas, plnit úkoly zadávané poskytovatelem a být k němu loajální, seznámit se s chodem organizace (např. výzkumného pracoviště), jednat dle svého vědomí a svědomí,

---

<sup>34</sup> Blíže k zaměstnavateli srov. 2.4 Zaměstnanec a zaměstnavatel.

<sup>35</sup> srov. § 2 odst. 3n. zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

vyvarovat se střetu zájmů, dodržovat ujednaná pravidla týkající se mlčenlivosti apod. Mezi studentova práva naopak patří požadovat zadávání úkolů souvisejících se studovaným oborem, právo na zpětnou vazbu za odvedenou práci, právo na přestávku během dne, právo na týdenní pracovní dobu o maximální dotaci čtyřiceti pracovních hodin<sup>36</sup>, právo být proškolen v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci<sup>37</sup> atd. Právům studenta pak odpovídají povinnosti poskytovatele a naopak.

A konečně třetí prvek právního vztahu, tj. objekt je navenek projevován konkrétním chováním zúčastněných stran.

Na tomto místě nutno upozornit na rozdíl mezi jednotlivými praxemi. Nejen v právní sféře můžeme rozlišovat praxi:

- a) **povinnou** (vykonávající studentem ve fakultou stanoveném rozsahu) a **dobrovolnou** (vykonávající studentem nad rámec školní povinnosti, či v případě absence školou stanovené povinnosti),
- b) **distanční** (student nepracuje, pouze se seznamuje s chodem kanceláře, učí se pozorováním profesionálů v oboru<sup>38</sup>), **odbornou** (student vykonává práci související se studovaným oborem) a **administrativní** (student nevykonává odbornou práci, náplň činnosti spočívá např. ve vyřizování korespondence poskytovatele).

Činnosti uvedené pod bodem b) se zpravidla nebudou vyskytovat v čisté podobě. Na praxi student bude často vykonávat jak práci odbornou, tak administrativní. Současně se bude učit i sledováním zkušenějších kolegů. K zařazení pod jednu z kategorií bude pak docházet na základě převažující náplně práce.

#### 2.1.4 Odborná praxe na Právnické fakultě Masarykovy univerzity

Sama Právnická fakulta na svých internetových stránkách píše, že při výkonu odborné praxe si student může na vlastní kůži vyzkoušet práci v jednotlivých právních disciplínách, a to na základě svého vlastního výběru.<sup>39</sup> Student se může pocvičit v advokátní kanceláři či u samostatného advokáta, notáře, exekutora, insolvenčního správce, v právní poradně, u soudu nebo státního zastupitelství, Policie ČR, popř. v obchodní korporaci na jejím právním oddělení atd. Autonomie vůle studenta je v současné době omezena uložením povinnosti vykonat dvě praxe

---

<sup>36</sup> § 79 odst. 1 zákoníku práce

<sup>37</sup> Tamtéž, § 101n.

<sup>38</sup> V této souvislosti literatura píše o tzv. *stínování*, „kdy stážista doprovází určitou osobu a pozoruje její činnost, aniž by jakýmkoliv způsobem aktivně zasahoval (nebo zasahuje jen opravdu minimálně)“. Srov. ERÉNEY, Tereza a VEJSADA, Daniel. Neplacené praxe a stáže – aktuální vývoj z pohledu rizika nelegálního zaměstnávání. *Personální a sociální právní kartotéka*. 2015, č. 7.

<sup>39</sup> Informace k absolvování předmětů odborná praxe MPP, op. cit.

o dotaci sto šedesáti hodin na úseku soukromoprávních disciplín a dvou praxí o stejné časové dotaci na úseku veřejnoprávním.<sup>40</sup> Absolvování praxe představuje podmínku, bez jejíhož splnění není student připuštěn ke státní závěrečné zkoušce.<sup>41</sup>

Fakulta napomáhá studentovi praxi sjednat, na svých stránkách uvádí některé inzeráty poskytovatelů. Uvádí rovněž výčet tzv. exkluzivních poskytovatelů, s nimiž je možné sjednání studentské praxe pouze prostřednictvím Fakulty.<sup>42</sup> Ta napomáhá zmíněným exkluzivním poskytovatelům s předvýběrem studentů, které navíc informuje o možnosti výkonu praxe na vybraných pracovištích.<sup>43</sup>

Po ukončení výkonu odborné praxe poskytovatel vyplňuje studentovi formulář, kde potvrzuje výkon praxe a komentuje studentovy dovednosti. Formulář po absolvování praxe student odevzdává na podatelně Fakulty. Na předložení žádné písemné smlouvy mezi poskytovatelem a studentem se ale netrvá. Nevyžaduje se ani, aby byl uzavřen smluvní vztah mezi Fakultou a poskytovatelem.<sup>44</sup> Trvá-li poskytovatel před přijetím studenta na praxi na uzavření písemné dohody, Fakulta umožňuje využít návrh Smlouvy o umožnění výkonu odborné praxe, jež je rovněž umístěn ke stažení na uváděných internetových stránkách. Jde o třístrannou dohodu mezi Právnickou fakultou jako realizátorem (iniciátorem) praxe, poskytovatelem praxe a studentem. Ve smlouvě se krom jiného operuje s pojmem *garant odborné praxe*, jímž má být osoba pověřená vedením studenta. V čl. IV v bodě prvé smlouvy je doslova uvedeno, že: „*Činnost studenta u poskytovatele praxe během výkonu odborné praxe je dobrovolná, bez nároku na odměnu.*“<sup>45</sup> Smlouva dále stanovuje rozsah, místo a dobu výkonu praxe, povinnost praktikanta zachovávat mlčenlivost, dodržovat bezpečnostní předpisy i vnitřní předpisy poskytovatele.

Reálný výkon praxe je po jejím absolvování namátkově, zejména telefonicky, kontrolován. Fakultou pověřená osoba kontaktuje odpovědnou osobu uvedenou na studentem předkládaném formuláři, dotazuje se na studentovu docházku, jeho přístup k práci apod. Žádné písemné závazné metodické pokyny k této kontrolní činnosti neexistují.<sup>46</sup>

---

<sup>40</sup> Informace k absolvování předmětů odborná praxe MPP, op. cit.

<sup>41</sup> Odborná praxe. *Law.muni.cz* [online]. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2013 [cit. 24. 2. 2018].

<sup>42</sup> Nabídky praxí. *Praxe.law.muni.cz* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2016 [cit. 24. 2. 2018].

<sup>43</sup> SOCHOROVÁ, Lenka, *in verbis*. 16. 1. 2018. Centrum dalšího vzdělávání – Středisko komerčních aktivit – Právnická fakulta Masarykovy univerzity. Vedoucí pracoviště. Kontakt: [Lenka.Sochorova@law.muni.cz](mailto:Lenka.Sochorova@law.muni.cz)

<sup>44</sup> Dokumenty. *Praxe.law.muni.cz* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2016 [cit. 24. 2. 2018].

<sup>45</sup> Fakultativně uzavíraná smlouva ke stažení na též odkazu: <https://praxe.law.muni.cz/content/cs/dokumenty/>

<sup>46</sup> SOCHOROVÁ, *in verbis*.

V souladu s dokumentem nesoucím název *Podmínky praxí pro poskytovatele* má poskytovatel povinnost seznámit během výkonu praxe praktikanta s chodem organizace (kanceláře), připravit pro něho smysluplné pracovní úkoly související se studovaným oborem a v neposlední řadě určit pracovníka, jenž je zodpovědný za metodické vedení studenta a jenž bude studentovi k dispozici pro účely konzultací během výkonu praxe.<sup>47</sup>

Podle *Etického kodexu praxí* je student vázán devaterem etických pravidel, mezi které příkladem patří: slušné jednání přispívající k vážnosti právnických profesí i Fakulty, zákaz zneužití získaných důvěrných informací, povinnost neodevzdávat lživě vyplněné dokumenty dokazující absolvování praxe aj.<sup>48</sup>

Samotná povinnost konat praxi není formálně obsažena v žádném závazném předpise Fakulty. Student je postaven před hotovou věc. Nezapíše-li si předmět odborné praxe v průběhu příslušných semestrů a v tomto časovém období praxi fakticky nevykoná, nesplňuje požadavky na ukončení studia.

## 2.2 Závislá práce

### 2.2.1 Počáteční seznámení

Lidské chování může nabývat různých podob. Díky případné přítomnosti znaků závislé práci se dostáváme z oblasti vlády občanského práva, kde je deklarována a podporována autonomie vůle smluvních stran, do sféry práva pracovního, kde je už na volní chování subjektů nahlíženo méně benevolentně. K omezení principu autonomie smluvních stran dochází z důvodu faktické menší vyjednávací síly (schopnosti) zaměstnance, jenž je kogentními normami v neprospěch principu i zaměstnavatele chráněn. Pracovní právo svou existencí narušuje liberální právní úpravu, na které jsou vystavěna relativní majetková práva kodifikovaná v občanském zákoníku.<sup>49</sup>

Pracovní smlouvy, jak uvádí Bělina (nebo možná dle našeho názoru lépe – pracovněprávní poměry) se od ostatních soukromoprávních smluv (poměrů) liší primárně svým objektem, čímž není nic jiného než výkon závislé práce. Bělina o závislé práci hovoří jako o základním vymezujícím znaku pracovních smluv.<sup>50</sup> Oba pojmy jsou vzájemně provázané, neboť závislá práce může být vykonávána pouze

---

<sup>47</sup> Podmínky praxí pro poskytovatele. Dokumenty. Informace pro poskytovatele odborných praxí. *Praxe.law.muni.cz* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2016 [cit. 22. 2. 2018].

<sup>48</sup> Etický kodex praxí. Dokumenty. Informace pro poskytovatele odborných praxí. *Praxe.law.muni.cz* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2016 [cit. 22. 2. 2018].

<sup>49</sup> RABAN, Přemysl a kol. *Občanské právo hmotné. Závazkové právo*. 1. vyd. Brno: Václav Klemm – Vydavatelství a nakladatelství, 2014. s. 44 a s. 274n.

<sup>50</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 31.

a jediné v jednom ze základních pracovněprávních vztahů<sup>51</sup> – v pracovním poměru, popř. v poměrech vzniknuvších (založených) na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce.<sup>52</sup> Jde tak o výčet *uzavřený*.<sup>53</sup> Výkon závislé práce není možno podřadit pod závazky občanskoprávní, jakými je závazek zhotovitele vůči objednateli provést dílo,<sup>54</sup> či pod nepojmenované smlouvy obdobného ražení (srov. kapitolu 3.2.3).<sup>55</sup> Galvas pak k závislé práci dodává, že je normována jako *činnost*, nikoli jako výsledek lidské činnosti.<sup>56</sup>

Nad zákonným pojetí závislé práce se v nedávné i vzdálenější minulosti uskutečnil veliký názorový souboj,<sup>57</sup> o čemž svědčí i nekončící řada literatury k tomuto fenoménu se vztahující. Ať už se nám současná definice uvedená v zákoníku práce v ustanovení § 2 líbí nebo ne, zákon je zákon a ten nutno dodržovat.

Současná právní úprava se podstatně odlišuje od předchozí, účinné do 31. 12. 2011, která mezi pojmové znaky závislé práce řadila i mzdu, plat nebo odměnu za práci, určení času a místo výkonu práce i výkon práce na náklady a odpovědnost zaměstnavatele.<sup>58</sup> Tehdejší právní úpravě, jež vyrostla na základě poznatků judikatury Nejvyššího a Nejvyššího správního soudu,<sup>59</sup> bylo vyčítáno zejména směšování znaků s podmínkami závislé práce.

V obecné rovině můžeme vyslovit tezi, že současný právní řád ponechává na autonomii vůle zúčastněných subjektů, zda se rozhodnou pro vzájemnou

---

<sup>51</sup> § 3 zákoníku práce

<sup>52</sup> S poukazem na zaměření diplomové práce ponechme stranou problematiku speciálních režimů mimo zákoník práce, v nichž je vykonávána závislá práce (srov. problematiku služebních poměrů státních zaměstnanců či bezpečnostních sborů). K tomu blíže např.: HORECKÝ, Jan a MACHÁLEK, Petr. *Právní poměry při výkonu závislé práce ve veřejné správě*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2017.

<sup>53</sup> Závislá práce tak nemůže být vykonávána v žádném jiném právním vztahu, spadajícím do působnosti zákoníku práce. Blíže srov. CHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. s. 13.

<sup>54</sup> srov. § 2586n. zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>55</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Vydání páté. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 11.

<sup>56</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 18.

<sup>57</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. Základní identifikační znaky závislé práce [online]. In: ŽATECKÁ, Eva a kol. *COFOLA 2012*. Sborník příspěvků z mezinárodní konference pořádané Právnickou fakultou Masarykovy univerzity. Brno: Masarykova univerzita, 2012. [cit. 24. 2. 2018]. s. 1688.

<sup>58</sup> § 2 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění do 31. 12. 2011. In: *Zakonyprolidi.cz* [online]. © AION CS, s.r.o. 2010-2018 [cit. 26. 2. 2018]. K tomu blíže: HORECKÝ, Jan. Závislá práce. [online]. In: ŽATECKÁ, Eva a kol. *COFOLA 2012*. Sborník příspěvků z mezinárodní konference pořádané Právnickou fakultou Masarykovy univerzity. Brno: Masarykova univerzita, 2012. [cit. 24. 2. 2018]. s. 1635n.

<sup>59</sup> STRÁNSKÝ, *Základní identifikační znaky závislé práce*, op. cit., s. 1694.

spolupráci založením vztahu pracovněprávního či naopak obecného soukromoprávního – v režimu občanského zákoníku. Nutno hned druhým dechem dodat, že pokud objektem konkrétního vztahu bude činnost, jež naplňuje definici závislé práce, musí být konána v souladu s ustanovením § 3 zákoníku práce<sup>60</sup> „výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy /... /.“<sup>61</sup> Neexistuje-li speciální právní předpis, řešící právní vztahy, jejichž objektem je závislá práce, pak se právní vztahy řídí obecnou pracovněprávní úpravou, tedy zákoníkem práce.

Ten hned v ustanovení § 1 vymezuje svoji působnost, a to krom jiného pod písm. a) na „*právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.*“<sup>62</sup> Nepřímo se poukazuje na skutečnost, že práce může být nejen závislá, ale i samostatná (nezávislá). Závislá práce představuje klíčové kritérium, které určuje, zda se právní vztah bude pohybovat v mantinelech pracovního kodexu či občanského. Jen v pracovněprávní oblasti lze pomocí právních nástrojů dorovnat faktickou nerovnost mezi subjekty. Právo zde na miskách vah přidává závaží ve prospěch slabší strany – zaměstnance. Ten je pak zvláště chráněn, často i proti své vůli. Má právo na spravedlivou odměnu za práci, na rovné zacházení vůči jiným zaměstnancům v obdobném postavení atp.<sup>63</sup>

Bohatá literatura se k pojmu závislé práce vykonávané zaměstnancem pro zaměstnavatele staví dle našeho názoru často dosti novátorsky, kreativně. Různí autoři kladou důraz na různé charakterizující momenty pojmu. Někteří až skoro volají po zrušení legální definice závislé práce.<sup>64</sup> Mnoho myšlenek můžeme nepřekvapivě nalézt i v judikatuře vysokých soudů. Znaky závislé práce, ale i podmínky, za kterých se vykonává, nicméně jasně normuje zákoník práce. Znaky upravuje v ustanovení § 2 odst. 1., podmínky v § 2 odst. 2 i v ustanovení § 3.

Mohli bychom si položit otázku: „Z jakého důvodu je vlastně účelné definovat závislou práci v zákonodárcem vytvořených normách?“ Podle rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, č. j. 6 Ads 46/2013-35,<sup>65</sup> definice napomáhá, krom již zmíněného odlišení mezi závislou a samostatnou prací, také subsumovat pod působnost pracovního práva (především zákoníku práce) všechny nuance zastřených právních poměrů, výkon práce bez vyplácení finančního plnění ze strany

---

<sup>60</sup> VYSOKAJOVÁ, op. cit. s. 9.

<sup>61</sup> § 3 zákoníku práce

<sup>62</sup> Tamtéž, § 1.

<sup>63</sup> Tamtéž, § 1a odst. 1.

<sup>64</sup> MATEJKA, Jan a ŠTEFKO, Martin. Osobní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jako definiční znak pracovněprávního vztahu – stručná komparativní analýza pohledem informační společnosti. *Právník*. 2012, roč. CLI, č. 8.

<sup>65</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. února 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013.

zaměstnavatele, např. tzv. práci na zkoušku.<sup>66</sup> Za třetí pak definice umožňuje i odlišení výkonu práce od altruistické lidské pomoci.<sup>67</sup>

Obsahem následujícího výkladu bude představení závislé práce jako pojmu, o němž se zajímá, jak akademická, tak soudní sféra. Jen pomocí bádání i v této oblasti budeme krom jiného moci nakonec zkonstatovat, zda odborná praxe musí být vykonávána v působnosti zákoníku práce, zda naplňuje znaky závislé práce, zda musí být vykonávána v jednom ze základních pracovněprávních vztahů a zda za ni obligatorně náleží mzda, plat nebo odměna.

Pro úplnost dodejme, že neopomínáme ani problematiku subjektů závislé práce, tedy zaměstnance a zaměstnavatele. Pouhým jazykovým výkladem výše citovaného ustanovení § 1 písm. a) docházíme k závěru, že není-li závislá práce vykonávána mezi uvedenými dvěma subjekty, zákoník práce dává od vznikajících poměrů v této oblasti ruce pryč a na vzniklý soukromoprávní poměr se neuplatní ochrana poskytovaná pracovněprávním kodexem, neuplatní se například ani ochranná funkce pracovního práva. Nemožnost subsumpce subjektů pod pojmy zaměstnanec a zaměstnavatel tak může mít zejména pro podřízenou osobu fatální následky. Abychom mohli zařadit odbornou praxi pod rozsah působnosti zákoníku práce, nutno se tedy věnovati i těmto institutům.<sup>68</sup> Působnost zákoníku práce nelze v žádném případě vyloučit z pouhého označení přítomných subjektů, klíčové je naplnění definice pojmů, pravá právní povaha subjektů v právním vztahu vystupujících.

## 2.2.2 Znaky závislé práce

*„Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.“<sup>69</sup>*

Citované znaky v § 2 odst. 1 musí být splněny kumulativně, abychom mohli zkonstatovat, že daná práce představuje skutečně práci závislou.<sup>70</sup> Kritici zákonné definice poukazují na překrývání dvou definičních znaků. Tvrdí, že vztah charakterizovaný podřízeností zaměstnance a nadřízeností zaměstnavatele

---

<sup>66</sup> srov. kapitolu 2.5.4 Práce na zkoušku.

<sup>67</sup> PODHRÁZKÝ, Milan. K posuzování nelegální práce (znaky závislé práce) [online]. *Bulletin-advokacie.cz*, oficiální stránky odborného právního časopisu české advokacie. 2014 [cit. 27. 2. 2018].

<sup>68</sup> Konáme tak v kapitole 2.4 Zaměstnanec a zaměstnavatel.

<sup>69</sup> § 2 odst. 1 zákoníku práce

<sup>70</sup> HORECKÝ, *Závislá práce*, op. cit., s. 1636.



představuje ten samý rys jako *podle pokynů zaměstnavatele*.<sup>71</sup> Na druhou stranu judikatura Nejvyššího správního soudu dovodila nový znak nad rámec zákona – *dlouhodobost*, resp. *soustavnost*,<sup>72</sup> Štefko zas například mluví o dalším prvku, a to o *dobrovolnosti*.<sup>73</sup> Často skloňována je i *osobní a hospodářská závislost*.<sup>74</sup>

Některé zdroje jsou dokonce natolik odvážné, že v souvislosti se znaky závislé práce mluví i o *úplatnosti*.<sup>75</sup> Všechny znaky, ať už ty zákonné či doktrinární, by se daly podlomit nebo minimálně relativizovat. Pro vyčerpávající analýzu bohužel nemáme dostatek prostoru, ačkoliv se jedná o problematiku vysoce zajímavou. Přesto považujeme za nezbytné jednotlivé znaky blíže rozebrat.

Na pojmání znaků závislé práce se nepodílí jen vnitrostátní právo. Např. podle druhé části Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 198 o pracovním poměru z roku 2006, nazvané *Určení existence pracovního poměru*, by se jednotlivé státy měly zamyslet, zda do právního řádu nevloží domněnku existence pracovního poměru, pokud dojde k nalezení hned několika esenciálních znaků závislé práce.<sup>76</sup>

Pod bodem 13 písm. a) a b) téhož Doporučení jsou uvedena návodná kritéria, jež mají vést k rozpoznání *pracovního poměru*. Dle našeho názoru lze tato kritéria použít i pro rozpoznání závislé práce, neboť se z použitého úhlu pozorování tyto instituty překrývají. Mluví se o integraci podřízené osoby do organizačních struktur zaměstnavatele, o kontrole a udělování pokynů ze strany zaměstnavatele, o osobním výkonu práce, jež je vykonávána ve prospěch nadřízené osoby, na určitém místě a po určitou dobu.<sup>77</sup> V Doporučení se můžeme setkat i s kritériem odměny za práci.<sup>78</sup> S ohledem na znění současné právní úpravy v zákoníku práce, kde je mzda, plat či odměna za práci uvedena pouze jako podmínka výkonu práce, můžeme konstatovat, že se náš zákonodárce rozhodl tohoto nabízeného kritéria pro rozpoznání závislé práce nepoužít.

Vlastní chápání charakteristiky pojmu závislá práce zaujímá i Soudní dvůr Evropské unie (dříve Evropský soudní dvůr). Činnost zaměstnance pro

---

<sup>71</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. s. 146.

<sup>72</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. dubna 2012, sp. zn. 4 Ads 177/2011.

<sup>73</sup> ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. s. 112.

<sup>74</sup> Blíže např. STRÁNSKÝ, Jaroslav. Pojem závislá práce a jeho význam pro vymezení předmětu pracovního práva [online]. In: *Pracovní právo 2012*. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma „Závislá práce a její podoby“. Právnická fakulta Masarykovy univerzity, Třešť: Masarykova univerzita, 2012 [cit. 24. 2. 2018]. s. 22-41.

<sup>75</sup> Problematice odměny za práci se s ohledem na současnou právní úpravu věnujeme až v kapitole 2.2.4 Podmínky závislé práce.

<sup>76</sup> Bod 11, písm. b). Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 198 o pracovním poměru.

<sup>77</sup> ŠTEFKO, *Vymezení závislé a nelegální práce*, op. cit., s. 25.

<sup>78</sup> Bod 9 Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 198 o pracovním poměru.

zaměstnavatele má být prováděna po určité časové období, za odměnu, v zaměstnavatelův prospěch a pod jeho vedením, skutečně a efektivně. Z posledně uvedeného rysu existuje výjimka, a to pro tzv. činnosti vedlejší a doplňkové povahy.<sup>79</sup> Soudní dvůr zdůrazňuje nutnost brát v potaz všechny přítomné i absentující skutečnosti, jež mohou vést ke konečnému vyvrácení či potvrzení existence pracovněprávního vztahu mezi subjekty.<sup>80</sup>

**Nadřízenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance.** První zákonem stanovený znak závislé práce představuje vztah nadřízenosti a podřízenosti mezi dvěma subjekty. Literatura mluví o deficitu demokratičnosti, jenž se projevuje i ve „vnitřním vědomí zaměstnance, že pracuje za podmínek, kdy má svého šéfa, kterého musí poslouchat /.../“<sup>81</sup> Jiná zas hovoří o vztahu subordinace,<sup>82</sup> jež je esenciální pro charakteristiku závislé práce.<sup>83</sup> Komentovaný rys ústy zákona sděluje, že zaměstnavatel řídí subjekt podřízený (zaměstnanec), organizuje jeho pracovní činnost<sup>84</sup> a určuje její náplň. Zaměstnavatel může např. zaměstnanci nařídit, kdy si vybere dovolenou či kdy bude chodit práce. Zaměstnanec si není se zaměstnavatelem *de facto* roven, i když *de iure* ano. Nařizovací pravomoc zaměstnavatele je jasně zákoníkem práce omezena, díky čemuž je zaměstnanec chráněn před zaměstnavatelovou zvlí. S postavením podřízenosti zaměstnanec vyslovil souhlas, dobrovolně se kvýkonu závislé práce zavázal podpisem na pracovní smlouvě. Měl sám možnost stát se zaměstnavatelem a udělovat pokyny zaměstnancům, ale neučinil tak. Měl i možnost uzavřít vztah s jiným zaměstnavatelem, ale vybral si *svého* konkrétního.

Při zkoumání vlastností závislé práce a přítomnosti jejích dílčích znaků jsou využívány některé standardizované postupy. Mezi ně patří i tzv. test nadřízenosti zaměstnavatele.<sup>85</sup> Na základě získaných poznatků<sup>86</sup> dospíváme k vlastní formulaci testu. Vztah subordinace je potvrzen tehdy, když zaměstnavatel:

- *určuje* místo, čas a rozsah výkonu práce, nebo tyto parametry alespoň zaměstnanci schvaluje;
- *přiděluje* zaměstnanci práci, neboť zaměstnanec se musí dozvědět, jakou práci má pro zaměstnavatele vykonávat, jaká práce povede zaměstnavateli k užítku, a tuto práci

---

<sup>79</sup> Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 7. září 2004, ve věci C-466/02, Michel Trojani vs. Centre public d'aide sociale de Bruxelles (CPAS).

<sup>80</sup> Tamtéž.

<sup>81</sup> STRÁNSKÝ, *Pojem závislá práce a jeho význam pro vymezení předmětu pracovního práva*, op. cit., s. 33.

<sup>82</sup> VYSOKAJOVÁ, op. cit., s. 9.

<sup>83</sup> GALVAS, op. cit., s. 19.

<sup>84</sup> Tamtéž.

<sup>85</sup> ŠTEFKO, *Vymezení závislé a nelegální práce*, op. cit., s. 199.

<sup>86</sup> Tamtéž, s. 32.

- *organizuje* a
- *kontroluje* nebo má alespoň právo ke kontrole obsahu činnosti zaměstnance a způsobu, jakým ji vykonává a
- v neposlední řadě má možnost po zjištění nedodržování udělených pokynů zaměstnance *sankcionovat*.

Jinými slovy by se dalo mluvit o stanovení základních pravidel pro výkon práce (určení), o následném zadání (přidělení) práce a specifikaci jejího výkonu (organizace) a o závěrečném zhodnocení práce (kontrola) i o uplatnění dominantního postavení v nespěch zaměstnance (sankce).

V návaznosti na doposud popisovaný znak závislé práce přikročíme ke komentování znaku „podle pokynů zaměstnavatele“. Vyslovíme závěr, zda se skutečně znaky překrývají, nebo zda jde o znaky s odlišným významem, o znaky samostatně stojící.

**Podle pokynů zaměstnavatele.** Tento znak poukazuje na způsob komunikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, zahrnuje v sobě povinnost zaměstnance uposlechnout zaměstnavatelovy pokyny.<sup>87</sup> Zaměstnanec vstupem do pracovněprávního vztahu projevuje souhlas s tím, že se podřizuje cizí vůli. Nabývá submisivního postavení v právním vztahu, dává „*k dispozici svoji pracovní sílu, ale nerozhoduje sám o způsobu svého pracovního nasazení.*“<sup>88</sup> Uvedený atribut nijak nevylučuje zaměstnancovu aktivitu a iniciativu. Pro plnění zadávaných úkolů mu může být vytvořen rozsáhlý prostor svobody, čímž dochází k projevení důvěry v zaměstnancovi schopnosti ze strany zaměstnavatele. Důležité je, aby na počátku bylo vyřčeno alespoň minimální zadání ze strany nadřízeného subjektu. Zprvu práce nemusí být za každou cenu přímo ze strany zaměstnavatele organizována, důležité je, aby byla zadávána. Až za situace, kdy se po provedené kontrole zjistí, že zaměstnanec neprovedl práci, tak jak měl, se zaměstnavatel může uchýlit i k nařízení dílčích parametrů pro splnění daného úkonu, tj. začít (blíže) organizovat zaměstnancův výkon práce.

Udělením pokynu zaměstnavatel zaměstnanci sděluje, co má zaměstnanec vykonat. Kloníme se k názoru, že znak *nadřízenosti a podřízenosti* nerovná se znaku *podle pokynů zaměstnavatele*. Dle našeho názoru, je druhý uvedený znak součástí prvního. Znak nadřízenosti a podřízenosti má širší rozsah. Pokynem se dá určit místo, čas i rozsah výkonu práce, dá se přidělit práce i soustavně instruovat její výkon. Pod pojem pokyn už však nelze podřadit kontrolní činnost zaměstnavatele. Zde zaměstnavatel vystupuje aktivně sám (či prostřednictvím vedoucího zaměstnance). Kontrolu neprovádí konkrétní zaměstnanec, vůči kterému jsou

---

<sup>87</sup> ŠTEFKO, *Vymezení závislé a nelegální práce*, op. cit., s. 161.

<sup>88</sup> Tamtéž, s. 36.

pokyny jinak nařizovány. Zákonodárce vymezením znaku *podle pokynů zaměstnavatele* dle našeho názoru chtěl zdůraznit určitou charakterizující linii v prvku *nadřízenosti a podřízenosti*, neuchýlil se k nežádoucí duplicitní úpravě téhož znaku závislé práce.

**Jménem zaměstnavatele** znamená, že zaměstnanec pracuje na účet a odpovědnost zaměstnavatele. Znak se dá hezky demonstrovat v oblasti práva duševního vlastnictví, zejména na institutu *podnikového vynálezu*. Pokud zaměstnanec při výkonu závislé práce při plnění úkolu jako tzv. původce učiní vynález, právo na patent k vynálezu nabývá zaměstnavatel, a nikoliv zaměstnanec (konstruktér).<sup>89</sup> Dále je stanovena pro zaměstnance povinnost – písemně upozornit zaměstnavatele na vynaleznutí věci.<sup>90</sup> Obdobně objektivní právo normuje i problematiku *zlepšovacích návrhů*.<sup>91</sup> Naopak mírně odlišné právní konstrukce jsou použity v souvislosti se *zaměstnaneckým dílem*. Zaměstnanec v režimu autorského zákona zůstává autorem svého díla, zaměstnavatel *pouze „vykonává svým jménem a na svůj účet autorova majetková práva k dílu.“*<sup>92</sup> Ve všech uvedených případech jsou zaměstnancova práva z titulu existujícího pracovněprávního vztahu přenesena na zaměstnavatele.

Jednodušeji řečeno, zaměstnanec nepracuje sám na sebe, nevytváří vlastní zisk. Jeho finanční odměna je umožněna díky ekonomické činnosti zaměstnavatele. Zdůrazněme, že nejde o závislost na aktuální ekonomické situaci zaměstnavatele. Pokud ten v daném období neprofituje, neznamená to, že má být zaměstnanci pokrácena mzda, plat anebo odměna za vykonanou práci. Podnikatelské riziko nese zaměstnavatel.<sup>93</sup> Znak tak v sobě zahrnuje dílčí rys tzv. *hospodářské závislosti* zaměstnance. Zaměstnavatel poskytuje pro práci zaměstnancům svůj kapitál, obstarává pro ně nástroje.<sup>94</sup> Práce je nadto vykonávána pod obchodní firmou zaměstnavatele. Zaměstnanec vystupuje *jménem zaměstnavatele* vůči třetím osobám – zákazníkům i obchodním partnerům a konkurentům zaměstnavatele. A z proběhlého jednání není navíc zavázán zaměstnanec, nýbrž zaměstnavatel.<sup>95</sup>

Požadavek na **osobní výkon závislé práce** zaměstnancem uzavírá zákonem dané čtyři znaky závislé práce. Zaměstnanec se při výkonu nesamostatné práce

---

<sup>89</sup> § 9 odst. 1 zákona č. 527/1990 Sb., o vynálezech, průmyslových vzorech a zlepšovacích návrzích, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>90</sup> Tamtéž, § 9 odst. 2.

<sup>91</sup> Tamtéž, § 73.

<sup>92</sup> § 58 odst. 1 zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

<sup>93</sup> § 346b odst. 2 zákoníku práce

<sup>94</sup> STÁDNÍK, Jaroslav a KIELER Petr. Závislá práce a odměna jako její znak. *Práce a mzda*. 2014, č. 5.

<sup>95</sup> STRÁNSKÝ, *Základní identifikační znaky závislé práce*, op. cit., s. 1698.

nemůže nechat zastoupit, nemůže výkon převést na jiného.<sup>96</sup> Je povinen konat práci osobně.<sup>97</sup> Nástupem do práce dává podřízený nadřízenému subjektu k dispozici svoji pracovní sílu a energii.<sup>98</sup> Práce k tomu všemu nesmí být vykonávána v rozporu s legitimními zájmy zaměstnavatele. Zaměstnanec nesmí vykonávat výdělečnou činnost, jež odpovídá předmětu činnosti zaměstnavatele, pokud k výkonu takové činnosti zaměstnavatel zaměstnanci neudělí souhlas v písemné formě.<sup>99</sup>

Odborné statě v souvislosti s tímto prvkem často mluví o základním pracovněprávním vztahu jako o poměru nejen právním a pracovním, ale také o poměru osobním. Během výkonu závislé práce dochází ke sblížení několika osob. Potvrzuje se názor, že práce ve smyslu vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (osobou za zaměstnavatele jednající) je klíčová i pro celkovou životní spokojenost zaměstnance. Charakteristiku osobního výkonu práce pomocí vznikajícího osobního pouta nepovažujeme zcela za šťastnou. Závislá práce je vykonávána v základních pracovněprávních vztazích, mezi které patří krom pracovního poměru i poměry vzniklé na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce. A právě dohodu o provedení práce lze uzavřít třeba i na jednodenní výkon závislé práce, či dokonce jen pouze na několik málo hodin, několik málo okamžiků. O osobním poutu v takovém případě nemůže být řeč. Osobní vazba mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem zajisté může vzniknout, a to zejména ve vztazích konaných pod záštitou uzavřeného pracovního poměru či dohody o pracovní činnosti. V žádném případě se ovšem nemůže klást rovnítko mezi *osobním výkonem* práce, jako znakem závislé práce, a *osobní vazbou* mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Takové nesprávné úvahy by mohly vést k vyloučení určení přítomnosti závislé práce ve vztazích, které chce zákoník práce upravovat. Právní vztah založený dohodou o provedení práce je jedním ze základních pracovněprávních vztahů a i v něm je třeba zaměstnance chránit.

Nejvyšší správní soud spatřuje ve znaku osobního výkonu práce zaměstnancem ústřední moment odlišující pracovní poměr od poměru obchodního rázu. Znak komentuje na příkladu, kde se zaměstnanec během své nemoci nemůže v práci nechat zastoupit rodinným příslušníkem. Zadávané úkoly musí vykonávat výlučně sám. V případě „záskoku“ za nemocného zaměstnance jde proto dle Nejvyššího správního soudu o ztělesnění *vztahu obchodněprávního*. V něm jeden subjekt vznáší požadavek na vykonání služby nebo díla a zároveň se už zbavuje nároku na určení, který subjekt pro něj *konkrétní* práci odvede.<sup>100</sup>

---

<sup>96</sup> GALVAS, op. cit., s. 19.

<sup>97</sup> ŠTEFKO, *Vymezení závislé a nelegální práce*, op. cit., s. 35.

<sup>98</sup> Tamtéž.

<sup>99</sup> § 304 odst. 1 zákoníku práce

<sup>100</sup> STÁDNÍK a KIELER, *Závislá práce a odměna jako její znak*, op. cit.

Co se popisovaného znaku týče, chybí jen poukázat na souvislost, téměř unikát v objektivním právu, tj. že smrtí zaměstnance individuální základní pracovněprávní vztah *bez výjimky* zaniká.<sup>101</sup>

Na druhou stranu ke kvalifikaci pracovněprávního vztahu dojdeme i za absence osobní přítomnosti zaměstnavatele. Jeho jménem může vystupovat jiný jeho zaměstnanec, typicky vedoucí zaměstnanec.<sup>102</sup> Ten má v popisu práce právě úkolování ostatních podřízených zaměstnanců. Zaměstnanec se během letitého právního vztahu se svým zaměstnavatelem nemusí nikdy potkat. Navíc zaměstnavatelem může být i právnická osoba, a ta opravdu velmi těžko bude vystupovat ve vztahu *osobně*.

**Dlouhodobost. Soustavnost.** Dle názoru Nejvyššího správního soudu se za čtyři zákonné znaky zařazuje i znak dlouhodobosti, resp. soustavnosti.<sup>103</sup> Potřebu trvat i na tomto znaku – při určování závislé práce – Nejvyšší správní soud opírá o formulaci v ustanovení § 2 odst. 1, a to, že: „*Závislou prací je práce, která je vykonávána* [zvýraznil autor] /.../“<sup>104</sup> Tvrzení tak podporuje lingvistický argument, tj. že zákonodárce v definici použil vid nedokonavý. Právně je teze podepřena účelem definice. Nejvyšší správní soud uvádí, že: „*při jednorázové či příležitostné spolupráci se jen těžko může mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vytvořit jakýkoliv vztah, natožpak vztah závislosti.*“<sup>105</sup> Takový úsudek Nejvyšší správní soud hned vzápětí mírní, a říká, že je třeba postupovat uvážlivě, hodnotit pozorně každý konkrétní případ.<sup>106</sup>

Uvedené mírnění dle našeho názoru pouze ukazuje, jak si sám Nejvyšší správní soud za svým dílčím závěrem zcela pevně nestojí. S Nejvyšším správním soudem v zásadě souhlasíme, ale je třeba podle našeho jeho slova rozvést a zároveň korigovat. Jistě je třeba brát v potaz zákonodárcem použitou formulaci nedokonavého vidu. Závislou prací tak není jednorázové otevření dveří osobě zaměstnavatele náhodným kolemjdoucím, ani okamžité podržení spisového materiálu na chodbě před soudní síní zaměstnankyní soudu advokátovi, v momentě, kdy si advokát musí pohotově zatelefonovat. Do úplně jiných poměrů nás zavede situace,<sup>107</sup> kdy osoba otevírá dveře pravidelně, tedy soustavně a dlouhodobě (vykonává profesi vrátného) či když soustavně doprovází advokáta k soudu osoba nosící mu spisový materiál v tašce. Otevírat opakovaně (soustavně) dveře ale může osoba v pozici vrátného klidně po dobu několika let, ale i po dobu třeba pouhé

<sup>101</sup> ŠTEFKO, *Vymezení závislé a nelegální práce*, op. cit., s. 155.

<sup>102</sup> Rosudek Nejvyššího soudu ze dne 18. prosince 2001, sp. zn. 21 Cdo 615/2001.

<sup>103</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. září 2011, sp. zn. 4 Ads 75/2011.

<sup>104</sup> § 2 odst. 1 zákoníku práce

<sup>105</sup> 6 Ads 46/2013, op. cit.

<sup>106</sup> Tamtéž.

<sup>107</sup> K rozdílu mezi bezúplatnou laskavostí a závislou prací srov. 4 Ads 75/2011, op. cit.

hodiny, zpravidla na základě uzavřené dohody o provedení práce. V obou případech bude dodržen legitimní implicitní znak dlouhodobosti závislé práce vyvěrající z formulace: „je vykonávána“. A v obou případech půjde o vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, budou-li splněny (další) definiční znaky.

Myšlenka použitého nedokonavého vidu dle našeho odráží smysl popsany výše na uvedených příkladech a nemá narůstat do extenzivnějších významů, ke kterým by nesprávným výkladem slov Nejvyššího správního soudu mohlo docházet. Jak jinak mohl zákonodárce ustanovení formulovat? Vždyť i jazyk je pouze omezený systém, a proto by se právníci neměli spoléhat pouze na výklad gramatický. Na ustanovení zákona nutno hledět komplexněji. Soustavná činnost může být konána i ve vztahu občanskoprávním mezi dodavatelem a odběratelem. Dlouhodobá může být i činnost dobrovolníka, starajícího se o nemocné, zkrášlujícího okolní přírodu.<sup>108</sup>

Nutno mít na paměti, že pod jednorázovou a příležitostnou spoluprací, jež stojí jako opozitum k rysu soustavnosti, jak pravil Nejvyšší správní soud, si nelze zjednodušeně představovat *krátkodobý výkon práce*, neboť i ten je závislou prací.<sup>109</sup> Vždyť už i ustálená judikatura Nejvyššího správního soudu, řešící fenomén tzv. práce na zkoušku, sama tuto zpravidla velmi krátkodobou činnost kvalifikuje jako výkon závislé práce.<sup>110</sup>

Popisovaný znak nijak absolutně neodmítáme, nesouhlasíme však s důležitostí, jakou se mu mohl snažit Nejvyšší správní soud v citovaném judikátu vtisknout. Považujeme ho za stavu *de lege lata* pouze za znak napomáhající k identifikaci závislé práce, nikoliv už za znak primárně určující, napomáhající oddělit závislou práci od jiných institutů.

K obdobnému závěru dochází např. i Stádník a Kieler. Uvádějí, že výkon závislé práce bude zpravidla dlouhodobějšího charakteru. Vymezují se proti soustavnosti jako identifikačnímu znaku závislé práce. Nabízejí dle našeho názoru vydařený argument, tj. že o závislou práci musí jít mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem od začátku do konce pracovněprávního vztahu. Zaměstnanec hned po svém nástupu plní pokyny zaměstnavatele, jedná jeho jménem, práci koná osobně.<sup>111</sup> Zaměstnavatel je naopak od nástupu zaměstnance do práce povinen přidělovat mu

---

<sup>108</sup> srov. zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. (Dále též jako: „zákon o dobrovolnické službě“.)

<sup>109</sup> 21 Cdo 615/2001, op. cit.

<sup>110</sup> Blíže srov. 2.5.4 Práce na zkoušku.

<sup>111</sup> KIELER, Petr a STÁDNÍK, Jaroslav. Nejvyšší správní soud – nelegální práce a koncentrace řízení. *Práce a mzda*, 2012, č. 7. s. 43n.

práci náležející pod rozsah vymezený v pracovní smlouvě, platit mu za ni mzdu, plat anebo odměnu.<sup>112</sup>

**Osobní závislost** podle rozsudku Nejvyššího správního soudu, sp. zn. 6 Ads 46/2013, představovala dle předchozí právní úpravy (kdy odměna za práci byla řazena mezi znaky závislé práce) ústřední znak závislé práce.<sup>113</sup> Dílčí povaha znaku již byla popsána v souvislosti s osobním výkonem práce. My kvitujeme i spojení mezi *osobní závislostí* a *soustavností*. Inspekce práce se má snažit zjistit, zda podřízená osoba např. pobírá nějakou odměnu, zda má příslibenou práci do budoucna, zda je na nadřízené osobě psychicky závislá.<sup>114</sup> „*Jestliže ale správní orgán neprokáže ani pobírání či příslib odměny, ani jinou skutečnost, která by zavadávala důvod se domnívat, že byla u jedné osoby dána osobní závislost na druhé, pak se o závislou práci jednat nebude /.../.*“<sup>115</sup> Stačí prokázat i třeba příslib práce do budoucna, aby uvedený znak byl naplněn. Na druhou stranu o výkon závislé práce musí jít i v posledních okamžicích, před ukončením vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Subjekty se např. mohly domluvit na ukončení pracovního poměru k danému datu, a i v tento den zaměstnanec plní osobně pokyny zaměstnavatele a jedná jeho jménem. Príslib práce do budoucna bude absentovat.

**Vnitřní přesvědčení podřízené osoby.** Teoreticky vhodným znakem závislé práce by bylo patrně i vnitřní přesvědčení podřízené osoby o tom, že vykonává závislou práci.<sup>116</sup> Subjektivní pocit dané osoby, zda se cítí být vázána pokyny osoby nadřízené, by byl nesporně užitečným kritériem pro oddělení pracovněprávního vztahu od např. občanské výpomoci. Určující by mohlo rovněž být vnitřní vědomí osoby o tom, zda druhé straně nevzniká povinnost vyplatit osobě první finanční odměnu. V případě, že by uvedené osoba *necítila*, nacházeli bychom spíše argumenty pro vyloučení přítomnosti závislé práce a šlo by často spíše o pomoc mezi přáteli, popř. o činnost dobrovolnickou.<sup>117</sup> Znaky závislé práce by ale dle našeho názoru měly být jasně rozpoznatelné inspekcí práce. Ta by měla posuzovanou činnost ztotožnit, či neztotožnit, s výkonem závislé práce *snadno*, a přesto *správně*. Z uvedeného důvodu nepovažujeme za moudré tázat se dále po vhodnosti vnitřního přesvědčení podřízené osoby jako znaku závislé práce. Takový znak by byl v praxi inspekcí práce velmi těžko zjistitelný.<sup>118</sup> Navíc jde o znak,

---

<sup>112</sup> KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi*. Základní pracovněprávní vztahy a rekonstrukce. Praha: Leges, 2014. s. 30.

<sup>113</sup> 6 Ads 46/2013, op. cit.

<sup>114</sup> WERDANOVÁ, Jana. Znaky závislé práce při posuzování nelegálního zaměstnávání [online]. *Bozpinfo.cz*, 2015. © 2002-2018 Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i [cit. 8. 3. 2018].

<sup>115</sup> 6 Ads 46/2013, op. cit.

<sup>116</sup> PODHRÁZKÝ, op. cit.

<sup>117</sup> Tamtéž.

<sup>118</sup> K nevhodnosti zařazení subjektivních představ účastníků pracovní smlouvy mezi znaky závislé práce rovněž srov. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 14. května 2014, sp. zn. 7 Ads 52/2014.



jenž *de lege lata* nelze podřadit pod jeden z výslovně uvedených. Připuštěním znaku bychom opustili sféru výkladu práva a dopustili se nežádoucí tvorby práva. Nadto dodáváme, že subjektivní vnímání existence závislé práce může být vnímající osobou zkreslené. Nutno tedy pátrat v objektivních identifikátorech.

**Hospodářská závislost** představuje další znak uváděný některou literaturou, Nejvyšším správním soudem dokonce dříve označený jako rys společný všem ostatním znakům závislé práce.<sup>119</sup> Zejména dlouhodobá ztráta práce pro zaměstnance znamená snížení sociální úrovně, vystavuje ho sociálním rizikům.<sup>120</sup> Uvedené ale obdobně platí i ve vztahu mezi dvěma samostatnými subjekty.<sup>121</sup> Pokud dodavatel nemá co dovážet z důvodu krachu výrobce, může se i on ocitnout z důvodu vypadlého příjmu v horším hospodářském postavení. Přesto tu lze rozdíl nalézt. Dělicí linku mezi vztahy vytváří případné rozložení „břemene podnikatelského rizika“. *„Je-li nositelem rizika v tomto pojetí výlučně osoba, pro niž je práce konána, pak se ten, kdo práci vykonává, nachází v hospodářsky závislém postavení. O postavení nezávislé jde naopak tehdy, pokud se přímo ve sféře osoby vykonávající práci mohou projevit příznivé či nepříznivé důsledky podnikatelského rizika.“*<sup>122</sup>

Hospodářská závislost zajisté může být jistým vodítkem pro určení závislé práce, nepovažujeme ji ale za definiční znak závislé práce z následujících důvodů. Popisovaný rys není uveden výslovně v zákoníku práce. Na hospodářskou závislost navázaná odměna za práci je stanovena toliko jako podmínka pro výkon závislé práce. Zákonodárce se učiněnou novelou rozhodl vymezit proti dřívější úpravě, kdy odměna za práci představovala znak závislé práce. Dal tak najevo, že závislou prací je i práce, která je konána bezplatně. Uvedený fakt vylučuje hospodářskou závislost jako znak závislé práce. Není-li zaměstnanec honorován, nemůže být na neexistujícím finančním protiplnění hospodářsky závislý. Hospodářská závislost tak stojí proti zařazení odměny za práci mezi *podmínky* závislé práce. Byla-li v minulosti úplata znakem, jistě se o hospodářské závislosti jako o znaku závislé práce uvažovat dalo. Dnes nikoliv.

Popisovaný znak silně rezonuje i na úrovni Evropské unie. Zde se skloňuje s problematikou tzv. *economically dependent workers* (ekonomicky závislých pracovníků). Jedná se o kategorii osob formálně vystupujících jako osoby samostatně výdělečně činné, které jsou natolik závislé na osobě jiné

---

<sup>119</sup> 6 Ads 46/2013, op. cit.

<sup>120</sup> STRÁNSKÝ, *Pojem závislá práce a jeho význam pro vymezení předmětu pracovního práva*, op. cit., s. 27.

<sup>121</sup> STRÁNSKÝ, *Základní identifikační znaky závislé práce*, op. cit., s. 1688.

<sup>122</sup> Tamtéž, s. 1692.

(zaměstnavateli), ať už hospodářsky na jeho dodávce, či na jeho prostorách a vybavení, že je fakticky nelze odlišit od zaměstnanců.<sup>123</sup>

K závěru podkapitoly odmítáme i zařazení znaku **dobrovolnosti** do zástupu identifikačních znaků závislé práce. Pokud bychom zastávali opačné stanovisko, docházelo by k vyloučení nucené práce z působnosti zákoníku práce. Nedomníváme se, že existuje nějaký legitimní zájem na tom, aby byl zaměstnanec při práci konané ze strachu, v psychickém nátlaku, popř. z fyzického donucení, tedy *nedobrovolně*, zbaven ochrany poskytované zákoníkem práce, tj. aby byl zbaven např. nároku na mzdu, plat anebo odměnu.

### 2.2.3 Dílčí závěry k znakům závislé práce

Horecký varuje před ukvapeným nakládáním s pojmem závislá práce. Upozorňuje, že bez legální definice závislé práce by se pracovní právo jako celek mohlo dostat do problémů.<sup>124</sup> Stránský poznamenává, že by bylo vhodné při zkoumání právního vztahu za účelem rozpoznání charakteru závislé práce, zkoumat dílčí znaky *celistvě*, nezkoumat je odděleně jeden po druhém. Výrok o (ne)přítomnosti závislé práce v právním vztahu by měl vyvěrat z přítomnosti dostačující intenzity jednotlivých znaků. Posuzována by měla být míra přítomnosti toho, či onoho znaku.<sup>125</sup>

*„Definice závislé práce by proto v ideálním případě měla nabízet demonstrativní výčet hlavních ukazatelů závislé práce tak, aby jednak nebránila případnému zohlednění znaků jiných a jednak nenutila rezignovat na případnou ambici identifikovat závislou práci i tam, kde některý ze znaků nebyl rozpoznán.“<sup>126</sup>*

A Stránský uvažuje ještě dál. Nabízí *de lege ferenda* vlastní představu a definování závislé práce pomocí *okolností vypovídajících o závislém postavení* zaměstnance na zaměstnavateli. My činíme odlišně. S ohledem na výše uvedené shrnujeme, že jsme se v souladu se stavem *de lege lata* dopočítali k třem a půl znakům, pomocí kterých lze určit, zda jde ve vztahu mezi subjekty o výkon závislé práce, či nikoliv. O legálních znacích lze jistě zapochybovat *de lege ferenda*, proti liteře zákona akademickými úvahami vykročit zpravidla nelze.

Máme za to, že mezi znaky závislé práce náleží: (1) osobní výkon práce zaměstnancem, (2) výkon práce jménem zaměstnavatele, (3) vztah nadřízenosti

<sup>123</sup> K tomu srov. např. PEDERSINI, Roberto. „Economically dependent workers“, employment law and industrial relations [online]. *EurWORK (European Observatory of Working Life)*. © Eurofound 2018. [cit 20. 3. 2018]

<sup>124</sup> HORECKÝ, *Závislá práce*, op. cit., s. 1644.

<sup>125</sup> STRÁNSKÝ, *Pojem závislá práce a jeho význam pro vymezení předmětu pracovního práva*, op. cit., s. 37n.

<sup>126</sup> Tamtéž, s. 38.

a podřízenosti vč. důrazu na součást tohoto znaku, tj. (3,5) udílení pokynů zaměstnavatelem.

A naopak zavrhuje jako primární identifikační znaky: vnitřní přesvědčení zaměstnance o existenci vztahu závislé práce, odměňování za práci, dlouhodobost, resp., soustavnost, dobrovolnost, hospodářskou závislost, osobní závislost i osobní vytváření či dokonce existenci osobního pouta (integraci do struktur zaměstnavatele).

Druhé skupině položek zároveň v žádném případě neupíráme postavení jakýchsi sekundárních identifikačních znaků, jež mohou sloužit k dotvrzení závěru vzešlého z (ne)přítomnosti znaků ve skupině prvé.

Jednotlivé prvky nestojí samostatně vedle sebe, ale jsou spolu úzce provázané. Jak jsme si vysvětlili, některé se dokonce spolu z velké části překrývají. Dohromady tvoří společný jmenovatel – a to závislou práci. Zdůrazňujeme, že právo není systémem bezvýjimečným. Nutno nebrat uvedený závěr za absolutní. Vždy je třeba připouštět zvláštní ojedinělost toho, či onoho případu.<sup>127</sup>

#### 2.2.4 Podmínky závislé práce

*„Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě /.../“<sup>128</sup>, a to „výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy /... /.“<sup>129</sup>*

Druhý odstavec ustanovení § 2 uvádí podmínky, za kterých má být závislá práce zaměstnancem pro zaměstnavatele vykonávána.<sup>130</sup> Nenaplnění podmínek, oproti nenaplnění znaků závislé práce, nevede k vyloučení pojmenování přítomnosti specifické činnosti – nesamostatné práce. Při nedodržení podmínek jde „pouze“ o porušování právního řádu.<sup>131</sup> Nejdříve musíme dle znaků závislou práci poznat, a až následně na ni navázat upřesňující požadavky. Zdůrazněme, že závislá práce

---

<sup>127</sup> FUČÍK, Ivan. „Švarcsystém“ – začíná být pomalu jasno? [online]. *Fučík & Partneři*. 2015, č. 17 [cit. 8. 3. 2018].

<sup>128</sup> § 2 zákoníku práce

<sup>129</sup> § 3 zákoníku práce

<sup>130</sup> HORECKÝ, *Závislá práce*, op. cit., s.1636.

<sup>131</sup> Tamtéž, s. 1637.

za těchto podmínek<sup>132</sup> musí být vykonávána vždy. Ustanovení § 2 odst. 2 představuje normu kogentní s ohledem na znění zákonného textu.<sup>133</sup>

**Náklady a odpovědnost zaměstnavatele.** Tyto dvě podmínky, jsou předznamenány již v znaku závislé práce označovaném jako *jménem zaměstnavatele*. Zdroje pro výkon závislé práce obstarává zaměstnavatel, nikoliv zaměstnanec. Zaměstnavatel rovněž nese tíži případného neúspěchu svého byznysu.

**Pracovní doba a pracoviště.** Na konci desátých let dvacátého prvního století není *výkon práce* mimo pevně stanovenou pracovní dobu a mimo stálé pracoviště ničím ojedinělým. Svolí-li zaměstnavatel, práce může být vykonávána v podstatě kdykoliv. I v této oblasti ale stále působí ochrana pracovním právem poskytovaná. Zaměstnavatel například nesmí požadovat delší týdenní pracovní dobu, než představuje zákonem stanovený limit,<sup>134</sup> nesmí požadovat po zaměstnanci směnu delší než 12 hodin apod.<sup>135</sup> Obdobně ambivalentně se dá uvažovat i o pracovišti. Zaměstnanec může pracovat z domu, na cestách nebo třeba v kavárně, zároveň je nicméně důležité dodržovat v pracovní smlouvě ujednané místo výkonu práce. Jde o to, aby práce byla *někde* a *někdy* konána, ale aby zároveň nedocházelo k porušování pracovněprávních kogentních norem chránících zaměstnance. K flexibilitě místa a času může docházet zejména za pomoci stále se rozvíjejících nových technologií.<sup>136</sup> A díky těm se zaměstnanec např. z vlaku může připojit i o půl desáté večer k sdílenému disku v kanceláři. Představa práce „od – do“ na pracovišti zaměstnavatele je pro četné pracovněprávní vztahy *passé*. O popisovaných podmínkách za práci můžeme souhrnně říci, že se jejich význam stále rozvolňuje.

### Odměna za práci

*„Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna /.../.“<sup>137</sup>*

Galvas mluví o odměně za práci (ve smyslu plnění zaměstnavatele zaměstnanci) jako o zdroji příjmu sloužícím k uspokojování potřeb jedince a jeho blízkých, nejčastěji pak jeho rodiny.<sup>138</sup> Odměna představuje za současné právní úpravy jednu z podmínek, za níž je závislá práce vykonávána, a nikoliv znak závislé práce. Přesto se jedná o jednu z klíčových charakteristik napomáhajících určení

<sup>132</sup> Smyslem této práce je zodpovědět otázku, zda lze podřadit odbornou praxi pod závislou práci. Nejde nám o rozebírání podmínek závislé práce. Proto se uvedenému tématu, samozřejmě s výjimkou podmínky odměny za práci, budeme věnovat velmi stručně.

<sup>133</sup> GALVAS, op. cit., s. 19.

<sup>134</sup> § 79n. zákoníku práce

<sup>135</sup> § 83 zákoníku práce

<sup>136</sup> STRÁNSKÝ, *Základní identifikační znaky závislé práce*, op. cit., s. 1688.

<sup>137</sup> § 109 odst. 1 zákoníku práce

<sup>138</sup> GALVAS, op. cit., s. 17.

existence vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Podmínka vypovídá o „*hospodářské závislosti zaměstnance na zaměstnavateli*.“<sup>139</sup>

Zařazením odměny mezi podmínky, a nikoliv mezi znaky závislé práce, česká právní úprava vykročila proti dosavadní judikatuře Evropského soudního dvora. Ta plnění skloňuje společně s dalšími znaky závislé práce.<sup>140</sup>

Kritici změny zákona poukazují na skutečnost, že odměna jako definiční znak napomáhala odlišit některé vztahy – např. vztah mezi živnostníkem a jeho dětmi mu pomáhajících od vztahu pracovněprávního.<sup>141</sup> Hovoří se o nešťastné změně,<sup>142</sup> o problematické úpravě.<sup>143</sup> Argumenty pro navrácení zařazení odměny za práci mezi definiční znaky závislé práce považujeme za nedostačující, marginální.<sup>144</sup> Souhlasíme s názorem Stránského, že provedená novela byla změnou pozitivní a souhlasíme i s jím uvedenou argumentací: „*Mělo-li by /.../ peněžité protiplnění představovat definiční znak, hrozilo by v extrémní poloze riziko závěru, že pokud někdo pro jiného v podřízeném a závislém postavení vykonává práci, za kterou ale není nijak odměňován, nejde o závislou práci*“.<sup>145</sup> Pro daný vztah by byla vyloučena působnost zákoníku práce, podřízená strana by například nebyla ani pod ochranou části čtvrté a páté zákoníku práce. Následky by byly pro podřízené jedince katastrofální. Nezaplacený výkon závislé práce tak jest stále výkonem závislé práce, i když už se zároveň jedná i o tzv. práci nelegální (srov. kapitolu 2.3 Nelegální práce).

Odměna bez rozporů je významnou i typickou skutečností napomáhající k identifikaci právního vztahu jako vztahu, jehož objektem je závislá práce.<sup>146</sup> Nemůže ale k určení závislé práce s ohledem na výše uvedené argumenty sloužit primárně. Akademicky bychom ji mohli nazvat jako znak *sekundární*, přicházející až v druhé řadě a jako znak *doplňkový*, jež se nemusí obligatorně vyskytovat vždy. Razantně odmítáme jakékoliv úvahy o judikturním či akademickém *přeřazování* odměny za práci zpět mezi identifikační znaky závislé práce, navzdory právní úpravě *de lege lata*.<sup>147</sup>

Naplníme-li znaky závislé práce, nacházíme se, v případě absence speciálního předpisu, v základním pracovněprávním vztahu, na něhož působí právní normy zákoníku práce. Dle citovaného ustanovení § 109 odst. 1 zákoníku práce přísluší

---

<sup>139</sup> 6 Ads 46/2013, op. cit.

<sup>140</sup> Rozsudek Evropského soudního dvora ve věci C-466/02, op. cit.

<sup>141</sup> ŠTEFKO, *Vymezení závislé a nelegální práce*, op. cit., s. 30.

<sup>142</sup> Tamtéž, s. 37.

<sup>143</sup> BĚLINA, *Zákoník práce. Komentář*, op. cit., s. 33.

<sup>144</sup> Příklad judikatury k staré právní úpravě, kdy odměna za práci představovala definiční znak: Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23. března 2012, sp. zn. 4 Ads 175/2011.

<sup>145</sup> STRÁNSKÝ, *Základní identifikační znaky závislé práce*, op. cit., s. 1697.

<sup>146</sup> PODHRÁZKÝ, op. cit.

<sup>147</sup> PICHRT, op. cit., s. 12.

za vykonanou práci zaměstnanci plnění, které může nabývat tří zvláštních podob – mzdy, platu nebo odměny.<sup>148</sup> Pracovní poměr, popř. právní vztah založený některou z dohod nelze proto sjednat bez práva zaměstnance na plnění.<sup>149</sup> Jinými slovy – pod výkonem závislé práce si lze představit pouze úplatnou pracovní činnost<sup>150</sup> a zaměstnanec se tohoto práva nemůže vzdát.<sup>151</sup>

K takové tezi dospěl i Nejvyšší správní soud v jednom ze svých rozhodnutí.<sup>152</sup> Posuzoval, zda uzavřená dohoda mezi dvěma subjekty, jež váže vyplacení peněžitého plnění na splnění určité, leč nejisté, podmínky v budoucnu, může být dohodou o provedení práce ve smyslu zákoníku práce. Pro úplnost vylíčení podmínky dodejme, že šlo o podmínku, jejíž splnění nezáviselo na vůli „potenciálního zaměstnance“. Nejvyšší správní soud ve věci krom dalšího veřejnosti sdělil, že: „závislá práce nemůže být vykonávána bez nároku na odměnu.“<sup>153</sup>

Pro naplnění cílů naší práce je esenciální zodpovědět otázku, zda plnění musí být pouze peněžitého charakteru. Cílit budeme zejména na zjištění, zda obdržené plnění může, byť v krajních případech, nabývat podoby pochvaly nebo získání pracovních zkušeností.<sup>154</sup>

**Mzda.** První podobou plnění za vykonanou práci představuje mzda. Jde o ekvivalent náležitý za skutečně vykonanou práci, zaměstnanec na ni nemá nárok z pouhého titulu uzavřeného základního pracovněprávního vztahu.<sup>155</sup> Mzda se nemusí skládat pouze z plnění peněžitého, ale může ji tvořit i tzv. plnění peněžité hodnoty (mzda naturální).<sup>156</sup> Naturální mzda může být nadřízeným subjektem vyplácena pouze se svolením subjektu podřízeného.<sup>157</sup> Podle ustanovení § 119 odst. 2 zákoníku práce mohou být jako naturální mzda „poskytovány výrobky, s výjimkou lihovin, tabákových výrobků nebo jiných návykových látek, výkony, práce

---

<sup>148</sup> § 109 odst. 1 zákoníku práce

<sup>149</sup> HRDLIČKOVÁ, op. cit., s. 45.

<sup>150</sup> ŠTEFKO, Martin. Výkon závislé práce. *Časopis pro právní vědu a praxi* [online]. 2008, č. 4 [cit. 16. 3. 2018]. s. 342.

<sup>151</sup> § 346c zákoníku práce

<sup>152</sup> 4 Ads 175/2011, op. cit.

<sup>153</sup> Tamtéž.

<sup>154</sup> V subkapitole 2.1.1 Historický exkurz jsme popsali, že v minulosti získané zkušenosti byly odměnou za práci. Srov. zejména problematiku smlouvy volontérské.

<sup>155</sup> KOCOUREK, Jiří a TRYLČ, Ladislav. *Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR*. Olomouc: ANAG, 2001. s. 122.

<sup>156</sup> § 109 odst. 2 zákoníku práce

<sup>157</sup> Tamtéž, § 119 odst. 1.

nebo služby.<sup>158</sup> Pro úplnost dodejme, že naturální mzdu ve formě lihovin a drog zapovídá i Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 95 o ochraně mzdy.<sup>159</sup>

Po důkladném bádání oznamujeme, že jsme nenašli žádný relevantní zdroj, který by se zamýšlel nad *pochvalou* či *získáním zkušeností* jako nad formou naturální mzdy ve smyslu zákoníku práce, tedy v právním slova smyslu. Není divu. Těžko si představit že by jedna z těchto odměn (v obecném významu slova) byla podřaditelná pod pojem – výrobek, výkon, práce nebo služba. Mzda sice nemusí být pouze peněžité plnění, podobu pochvaly či nabytí zkušeností mít nemůže.<sup>160</sup>

Podtrhněme, že mzda nemusí být obligatorně součástí pracovní smlouvy, jelikož oproti sjednání druhu práce, místa výkonu práce a dne nástupu do práce se nejedná o podstatnou náležitost smlouvy.<sup>161</sup>

**Plat.** S trochou zjednodušení by se o platu dalo hovořit jako o ekvivalentu mzdy, jež se vyplácí v oblasti veřejné správy. Zákoník práce neobsahuje žádná ustanovení, jež by nás vedla k odlišnému závěru, než jaký jsme učinili ohledně mzdy. Ba naopak je plat přímo vymezen jako plnění *peněžité*.<sup>162</sup> Odlišnost, povolující plat v podobě pochvaly či nabytí zkušeností se nevyskytuje ani ve speciálních právních předpisech.

**Odměna z dohody.** Třetí typ nazývá zákon jako odměnu z dohody. V ustanovení § 138 jasně formuluje, že se jedná o plnění *peněžité* vyplácené za výkon závislé práce,<sup>163</sup> na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.<sup>164</sup> Předložená textace zákona neumožňuje ani zde závěry tvrdící, že odměna jako *terminus technicus* zákoníku práce může mít podobu pochvaly nebo nabytí zkušeností.

## 2.3 Nelegální práce

Na to, abychom mohli zodpovědět otázku, zda bezúplatný výkon odborné praxe naplňuje *de lege lata* svým obsahem institut nelegální práce, je potřeba se tématu blíže věnovat. Podle ustanovení § 5 písm. e) bodu 1 zákona o zaměstnanosti se

---

<sup>158</sup> Tamtéž, § 119 odst. 2.

<sup>159</sup> Čl. 4 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 95 o ochraně mzdy ze dne 1. července 1949.

<sup>160</sup> Na druhou stranu o pochvalě i nabytí zkušeností jako o odměně za práci hojně píše literatura nepravního charakteru. Ke slovu se dostává zejména *personalistika a psychologie práce*. K tomu srov. např. URBAN, Jan. Jak úspěšně motivovat? *Mzdová praxe*. 2008, č. 7.

<sup>161</sup> § 34 zákoníku práce. Blíže srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. dubna 2017, sp. zn. 21 Cdo 4281/2016.

<sup>162</sup> § 109 odst. 3 zákoníku práce

<sup>163</sup> K odměně z dohody srov. např. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. května 2015, sp. zn. 21 Cdo 918/2004.

<sup>164</sup> § 109 odst. 5 zákoníku práce

nelegální práci rozumí krom jiného „závislá práce vykonávaná fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah“.<sup>165</sup> Uvedená zákonná definice není věcně správná s ohledem na jiná ustanovení účinného právního řádu. Již několikrát jsme zdůraznili, že závislá práce může být výlučně vykonávána v základním pracovněprávním vztahu, popř. pod působností úpravy nějakého zvláštního právního předpisu. Definice uvedená v zákoně o zaměstnanosti by nás tak mohla vést striktně logicky k výkladu, že pojem nelegální práce je pouze prázdná množina, neboť závislou práci *nelze* vykonávat mimo pracovněprávní vztah. Žádná závislá práce vykonávaná fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah v českém právním světě neexistuje.<sup>166</sup> Neexistuje-li, pak neexistuje ani institut nelegální práce, jenž je touto nesprávnou definicí konstruován.<sup>167</sup>

Zamyslíme-li se nad myšlenkou uvedeného ustanovení zákona o zaměstnanosti, dospějeme k závěru, že zákonodárce chtěl patrně vyjádřit, že závislá práce má být konána v mantinelech pracovněprávních norem, jež chrání podřízenou smluvní stranu, tedy, že závislá práce nemá být konána v režimu občanského, popř. obchodního práva. Výše uvedené teze o prázdnotě množiny nelegální práce proto s ohledem na teologii ustanovení nutno mírnit.

Právní teorii i praxi navrhuje pracovat s definicí této podoby: „Nelegální práci se rozumí jakékoli konání fyzické osoby mimo pracovněprávní vztah splňující znaky závislé práce; nejde-li o výkon závislé práce upravený zvláštními právními předpisy,“ jelikož lépe vystihuje původní myšlenku zákonodárce a nevede k logickým antagonizmům. Máme za to, že s obdobným významem ustanovení operují i jiní teoretici<sup>168</sup> a praktici<sup>169</sup>. Za dobrou úpravu považujeme přístup uplatněný v zákoně o *nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní* v ustanovení § 2 odst. 1, jenž rozumí nelegální práci závislou práci, kterou vykonává fyzická osoba pro podnikatele, a mezi těmito subjekty nedošlo k uzavření pracovněprávního vztahu.<sup>170</sup> S nelegální práci budeme i my nadále pracovat v právě načrtnutém významu.

Nelegální práce bývá označována jako negativní ekonomický jev,<sup>171</sup> jako zneužití práva, při kterém „*dochází k porušení principu rozumného uspořádání společenských vztahů. Podnikatel je takto zcela nedůvodně zvýhodněn na úkor ostatních členů společnosti tím, že zkracuje stát o daňové příjmy, jež by mohly být po*

---

<sup>165</sup> § 5 e) bod 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>166</sup> Není-li upravena zvláštním právním předpisem.

<sup>167</sup> S ohledem na zaměření práce ponecháváme stranou § 5 e) bodu 2 a 3 zákona o zaměstnanosti.

<sup>168</sup> srov. např. HORECKÝ, *Závislá práce*, op. cit., s. 1638.

<sup>169</sup> srov. např. PODHRÁZKÝ, op. cit. a 6 Ads 46/2013, op. cit.

<sup>170</sup> § 2 odst. 1 zákona č. 82/2005 Z. z., o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>171</sup> 7 Ads 52/2014, op. cit.



*právu redistribuovány ve prospěch ostatních členů společnosti, tj. působení v konečném důsledku ničím nedůvodnou újmu každému členu společnosti.*<sup>172</sup>

K rozpoznání nelegální práce nám stačí, když rozpoznáme (1) naplnění znaků práce závislé a zjistíme, (2) zda je vykonávána uvnitř či vně pracovního vztahu, (3) a zda je upravena zvláštními právními předpisy, či nikoliv. Tak lze například od nelegální práce odlišit altruistickou mezilidskou výpomoc<sup>173</sup> a dobrovolnickou činnost.<sup>174</sup> Osoby vykonávají dvě posledně zmíněné činnosti *dobrovolně*. Řekli jsme si, že znak dobrovolnosti považujeme i za doplňkový znak charakterizující výkon závislé práce. Zde na rozdíl od výkonu závislé práce osoby činí s přesvědčením, že druhé straně nevzniká povinnost poskytnout za vykonanou práci (vykonanou pomoc) protiplnění v podobě mzdy, platu či odměny za práci.<sup>175</sup> Zde navíc zpravidla nedojde ani k naplnění primárních znaků závislé práce.

Jedním z typických příkladů nelegální práce je tzv. práce na zkoušku. Zaměstnanec se uchází o inzerované pracovní místo. V rámci výběrového řízení má předvést zaměstnavateli své dovednosti v praxi. Po zaměstnání je požadováno, aby např. po určitou dobu prodával zboží v obchodě, komunikoval se zákazníky a radil jim ohledně vlastností zboží během jejich nákupu. V tomto případě již daný „pracovník na zkoušku“ naplňuje znaky závislé práce, jež má být vykonávána v pracovněprávním vztahu, např. v pracovním poměru, a uchazeč o zaměstnání má za ní dostat zapláceno. V případě, že tomu tak není, jedná se o nelegální práci.<sup>176</sup>

Dopuštěním se nelegální práce páchá, jak *zastřený zaměstnanec*, tak *zastřený zaměstnavatel*, přešupek. Podřízenému subjektu může být vyměřena pokuta až do výše sta tisíc korun českých,<sup>177</sup> nadřízenému až do výše deseti miliónů, nejméně však ve výši 50 000 Kč.<sup>178</sup> K nadřízené osobě pro vyměření pokuty byla v minulosti navázána ještě druhá podmínka – pokuta nemohla být vyměřena pod hranici dvě stě padesát tisíc korun.<sup>179</sup> Tento limit byl jako protiústavní zrušen Ústavním soudem. Derogační nález Ústavního soudu<sup>180</sup> umožnil, aby, jak správní orgány, tak správní soudy při ukládání sankce zohlednily osobní i majetkové poměry *zastřeného zaměstnavatele*, aniž by byly při svých úvahách stimulovány nadměrnou dvě stě

<sup>172</sup> ŠTEFKO, *Vymezení závislé a nelegální práce*, op. cit. s. 233. Blíže srov. 7 Afs 72/2008, op. cit.

<sup>173</sup> 6 Ads 46/2013, op. cit.

<sup>174</sup> O výkonu činnosti dobrovolníka by se uvažovat v některých případech jako o závislé práci jistě dalo. Zákonodárce se nicméně rozhodl těmto vztahům stanovit speciální právní režim nacházející se v zákoně o dobrovolnické službě, čímž tyto vztahy vyňal z působnosti zákoníku práce.

<sup>175</sup> BUKOVJAN, Petr. Jaké znaky má závislá práce? *Bezpečnost a hygiena práce*. 2014, č. 4.

<sup>176</sup> Tamtéž.

<sup>177</sup> Srov. § 139 odst. 1 písm. c) ve spojení s § 139 odst. 3 písm. c) zákona o zaměstnanosti.

<sup>178</sup> Srov. Tamtéž, § 140 odst. 1. písm. c) ve spojení s § 5 písm. e) bod 1 a § 140 odst. 4 písm. f).

<sup>179</sup> HORECKÝ, *Závislá práce*, op. cit., s. 1641.

<sup>180</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 16. září 2014, sp. zn. Pl. ÚS 52/13.

padesáti tisícovou spodní hranicí.<sup>181</sup> Nezávislé a nestranné orgány mají při vyměřování pokuty *zastřenému zaměstnavateli* přihlídnout i „k závažnosti *správního deliktu, zejména ke způsobu jeho spáchání a jeho následkům a k okolnostem, za nichž byl spáchán.*“<sup>182</sup>

K celistvějšímu pohledu na institut nelegální práce nám napomůže i další judikatura Nejvyššího správního soudu. V rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 4. 2014, č. j. 7 Ads 52/2014-37, bylo poukázáno na rozdílné následky dvou navzájem odlišných situací. První situace představuje stav, kdy mezi subjekty vůbec nedošlo k založení platné pracovní smlouvy či některé z dohod. Takové jednání podléhá sankcím v ustanovení § 139 a § 140 zákona o zaměstnanosti.<sup>183</sup> Pokud ale strany mezi sebou pracovní dohodu uzavřou, pouze za absence písemné formy, jde o spáchání přestupku podle ustanovení § 12 odst. 1 písm. b), popř. *správního deliktu* podle § 25 odst. 1 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.<sup>184</sup> V druhém jmenovaném případě, proto nejde o institut nelegální práce, neboť závislá práce je konána v základním pracovněprávním vztahu, i přes absenci písemné formy smlouvy.

## 2.4 Zaměstnanec a zaměstnavatel

„Zaměstnanec“ a „zaměstnavatel“ představují další pojmy, které je třeba pro zodpovězení předestřených výzkumných otázek v předkládané práci jasně vymezit. Zákoník práce podle ustanovení § 1 písm. a) upravuje právní poměry vznikající při výkonu závislé práce. Zákonodárce na témže místě upřesňuje, že jde o výkon závislé práce právě mezi *zaměstnanci a zaměstnavateli*.<sup>185</sup> Abychom mohli shledat působnost zákoníku práce i do sféry výkonu odborné praxe, je s ohledem na výše řečené nutné též zjistit, zda student při výkonu odborné praxe naplňuje postavení zaměstnance a poskytovatel praxe postavení zaměstnavatele.

Zákoník práce pojem *zaměstnanec* definuje v hlavě druhé věnující se smluvním stranám pracovněprávních vztahů jako osobu fyzickou, jež se zavázala k výkonu závislé práce v jednom ze základních pracovněprávních vztahů.<sup>186</sup> Judikatura a následně i akademická obec charakterizuje tyto vztahy, stojící v centru pozornosti zákoníku práce, jako individuální pracovněprávní vztahy vzniknuvší v příčinné souvislosti s výkonem nesamostatné práce.<sup>187</sup>

---

<sup>181</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 2. prosince 2014, sp. zn. 6 Ads 80/2013.

<sup>182</sup> BĚLINA, *Pracovní právo*, op. cit., s. 436.

<sup>183</sup> § 139 a § 140 zákona o zaměstnanosti

<sup>184</sup> 7 Ads 52/2014, op. cit.

<sup>185</sup> § 1 písm. a) zákoníku práce

<sup>186</sup> Tamtéž, § 6.

<sup>187</sup> srov. např. BĚLINA, *Zákoník práce. Komentář*, op. cit., s. 17. Též: 21 Cdo 615/2001, op. cit.

Co se samotného pojmu *zaměstnanec* týče, jde o živého člověka nadaného (nejen) pracovními subjektivními právy a povinnostmi, díky čemuž ho považujeme za osobu.<sup>188</sup> Jedná se o fyzickou osobu, která vážně projevila svoji vůli a rozhodla se vstoupit do individuálního pracovněprávního vztahu – je schopna právně jednat – s jiným subjektem (zaměstnavatelem), pro nějž vykonává závislou práci. Zákonná definice zaměstnance v sobě implicitně obsahuje soukromoprávní (smluvní) aspekt a podtrhává osobní i podřízený charakter výkonu závislé práce.<sup>189</sup> „*Zaměstnanci jsou povinni pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených, vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci.*“<sup>190</sup>

Podle ustanovení § 7 zákoníku práce je zaměstnavatelem „*osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.*“<sup>191</sup> Zákodárce definici zaměstnavatele vystavěl zejména na pojmu závislé práce. Jde o právnickou či fyzickou osobu, vůči níž je zaměstnanec v takovém poměru, jenž naplňuje znaky nesamostatné práce. Nezáleží na tom, zda je zaměstnavatel právní formou obchodní korporací, spolkem, ústavem, odborovou organizací, vysokou školou, osobou samostatně výdělečně činnou nebo např. organizační složkou státu (soudem, státním zastupitelstvím, které jedná v pracovněprávních vztazích za stát) či osobou vykonávající činnost podle zvláštních právních předpisů – advokátem, notářem apod.<sup>192</sup> Těžiště definice leží ve výkonu závislé práce, nikoli v označení a právní formě zaměstnavatele. Jinými slovy – zaměstnavatel je ten, podle jehož pokynů a zároveň, v jehož prospěch je závislá práce vykonávána.

Zákonné vymezení není zcela bezvadné. Bělina upozorňuje např. na nutnost extenzivního výkladu pojmu.<sup>193</sup> Zákoník práce totiž pojmu zaměstnavatel používá i v případě, mluví-li o možném budoucím zaměstnavateli. Dle našeho názoru by pak bylo lepší definovat zaměstnavatele pomocí již jednou vymezeného pojmu *zaměstnanec* a nemluvit pouze o *zavázané fyzické osobě*. Již z definice uvedené v zákoníku práce v ustanovení § 6 i pravidel logiky vyplývá, že zaměstnancem může být právě a jedině osoba fyzická.

Mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dochází často k vytvoření silného nepracovního pouta. Do hry krom vazby právní vstupuje i prvek osobní a ekonomický. Pro zaměstnance představuje zaměstnavatel zdroj příjmů, bez něhož se zaměstnanec může ocitnout v těžkých životních situacích. Všechny tři vztahy – ekonomický, právní i osobní jsou tak úzce provázány.

---

<sup>188</sup> srov. § 15 a § 19 OZ

<sup>189</sup> VYSOKAJOVÁ, op. cit., s. 16.

<sup>190</sup> KOTTNAUER, op. cit., s. 30.

<sup>191</sup> § 7 zákoníku práce

<sup>192</sup> BĚLINA, *Zákoník práce. Komentář*, op. cit., s. 72.

<sup>193</sup> Tamtéž.

## 2.5 Odborná praxe a příbuzné pojmy

### 2.5.1 Praxe absolventská

*„Zaměstnavatelé jsou povinni zabezpečit absolventům středních škol, konzervatoří, vyšších odborných škol a vysokých škol přiměřenou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a dovedností potřebných pro výkon práce; odborná praxe se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat.“<sup>194</sup>*

*„Absolventem se /.../ rozumí zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia (přípravy) 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené.“<sup>195</sup>*

Na rozdíl od odborné praxe vysokoškolských studentů český právní řád alespoň minimálně speciálně upravuje odborné praxe absolventů škol. Očekáváme, že zpracování takto podobného, *de lege lata* existujícího institutu, nám umožní lépe poznat vlastnosti odborné *praxe vysokoškolské*. Normy můžeme naleznout v § 229 zákoníku práce. S nelibostí se pozastavujeme nad skutečností, že tzv. *absolventská praxe* upravena je a *vysokoškolská* nikoliv. Absolventi jsou krom menších praktických dovedností zcela normálními zaměstnanci. Vykonávají závislou práci (odpovídající jejich kvalifikaci) pro zaměstnavatele, často s úmyslem zůstat v zaměstnání trvale či alespoň na delší časové období. Pokud se má daný absolvent stát nepostradatelnou součástí zaměstnavatelova kolektivu, je samozřejmostí, aby si ho zaměstnavatel dobře vyškolil, umožnil mu získání praktických dovedností. O dosti více potřebujeme úpravu *praxe vysokoškolské*, jež vykazuje o tolik více zvláštních momentů.

Naši práci bychom si velmi usnadnili, kdybychom slepě zkonstatovali, že vysokoškolský student konající vysokoškolskou praxi je vlastně také vždy absolventem střední školy či konzervatoře, a tudíž spadá pod ustanovení § 229 zákoníku práce, pročež mu přísluší mzda (plat, odměna) za odvedenou práci. Absolventem se rozumí zaměstnanec *přímo, bezprostředně* vstupující do zaměstnání. Nepočítá se, že by šlo o studenta vysoké školy, majícího za sebou střední vzdělání, v opačném případě by se totiž nemluvalo o *odpovídající kvalifikaci* a o *zaměstnanci vstupujícím do zaměstnání*. Navíc se domníváme, že pokud by chtěl zákonodárce podřadit pod absolventa střední školy a konzervatoře i studenta vysoké školy, neuváděl by již ve výčtu samostatnou kategorii – *absolvent vysoké školy*. I ten by byl totiž podřaditelný pod množinu absolventa školy střední

<sup>194</sup> § 229 odst. 1 zákoníku práce

<sup>195</sup> Tamtéž, odst. 2.

či konzervatoře. V počátku odstavce nastíněná myšlenka je tak hned u svých počátků zastřižena.

Absolvent si v prvních letech práce utužuje svoji pracovní morálku, nabývá cenné zkušenosti,<sup>196</sup> interpersonální komunikační schopnosti<sup>197</sup> a praktické dovednosti<sup>198</sup>, které ho mohou v počátcích jeho produktivního věku ovlivnit takřka na celý život a ovlivnit jeho další odborný růst.<sup>199</sup> Zvýšené náklady na zaměstnance, vynaložené v průběhu tohoto počátečního kariérního období, nese zaměstnavatel. Svým nákladům zaměstnavatel může ulehčit spoluprací s Úřadem práce.<sup>200</sup> Ať už z části, nebo zcela, čímž dochází k podpoře zaměstnávání mladších, méně zkušených osob. Spolupráce jsou často vázány na zřízení pracovního poměru na dobu neurčitou.<sup>201</sup>

Zaměstnavatel nemůže (ani zpětně) v žádném případě po zaměstnanci požadovat (z titulu *vynaložených nákladů* na zajištění odborné praxe) uzavření smlouvy o setrvání zaměstnance po určitou dobu u zaměstnavatele.<sup>202</sup> Bude-li chtít zaměstnanec-absolvent od zaměstnavatele odejít, a dodrží-li tím v pracovní smlouvě ujednané podmínky, zaměstnavatel nemůže odchodu bránit.

Během jednání o obsahu pracovněprávního závazku je vhodné dohodnout se na podobě i délce absolventské praxe.<sup>203</sup> Tato specifická práva a povinnosti mohou být začleněny do pracovní smlouvy. Vedle pracovní smlouvy lze sepsat i speciální *smlouvu o absolventské praxi*. S ohledem na absenci kogentního ustanovení se speciální ujednání, týkající se podmínek praxe, mohou vyskytovat i v ústní formě.<sup>204</sup>

---

<sup>196</sup> ŠIMÁKOVÁ, Markéta. Zaměstnávání absolventů aneb využijeme čerstvých znalostí a mladé mozky pro nové projekty. *Práce a mzda*. 2013, č. 7.

<sup>197</sup> MATĚJŮ a WEIDNEROVÁ, op. cit.

<sup>198</sup> SVĚRČINOVÁ, Eva. Absolventi na trhu práce. *Práce a mzda*. 2016, č. 9.

<sup>199</sup> SOUŠKOVÁ, Milena. Péče o zaměstnavatele o kvalifikaci zaměstnanců. *Mzdy a personalistika v praxi*. 2001, č. 4.

<sup>200</sup> SOUŠKOVÁ, Milena. Vztahy zaměstnavatelů a úřadů práce. Finanční příspěvky poskytované zaměstnavatelům úřadem práce. *Mzdy a personalistika v praxi*. 2003, č. 1.

<sup>201</sup> SOUŠKOVÁ, Milena. Péče o zaměstnavatele o kvalifikaci zaměstnanců, op. cit.

Oblasti absolventské praxe ve spojení s právem sociálního zabezpečení se již dlouhá léta věnuje JUDr. Ladislav Jouza. Pro vícero informací z této problematiky odkazujeme hlavně na jeho publikační činnost. Srov. např.

- JOUZA, Ladislav. Podnikatel a zaměstnanost. *Práce a mzda*. 1995, č. 10.

- JOUZA, Ladislav. Práva a nároky absolventů škol. *Sociální politika* 1993, č. 7.

- JOUZA, Ladislav. Pracovněprávní výhody pro absolventy škol i zaměstnavatele. *Mzdy a personalistika v praxi*. 2006, č. 7.

- JOUZA, Ladislav. Příspěvky a dotace podnikatelům podle předpisů o zaměstnanosti. *Sociální politika*. 1996, č. 10.

<sup>202</sup> MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. *Archiv knih*. 2008.

<sup>203</sup> SVĚRČINOVÁ, op. cit.

<sup>204</sup> BĚLINA, *Zákoník práce. Komentář*, op. cit., s. 974.

Pokud by zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo odměnu za výkon odborné praxe „vystavil by se riziku sankce ze strany inspekce práce do výše 2 000 000 Kč.“<sup>205</sup>

V praxi může nastat situace, kdy absolvent nastupuje na pracovní místo, které zcela neodpovídá jím dosažené kvalifikaci. V takové situaci ho zaměstnavatel zaškolí (zaučí) v souladu s úpravou § 228 zákoníku práce.<sup>206</sup> Rozpaky může budit formulace v textu zákona, tj. že se odborná praxe „považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat.“<sup>207</sup> S uvedeným se vypořádáme později.<sup>208</sup>

## 2.5.2 Praxe středoškolská

Další inspiraci pro naše bádání můžeme získat ze zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (dále též jako: „školský zákon“). Ten podle ustanovení § 1 „upravuje předškolní, základní, střední, vyšší odborné a některé jiné vzdělávání ve školách a školských zařízeních, stanoví podmínky, za nichž se vzdělávání a výchova (dále jen „vzdělávání“) uskutečňuje, vymezuje práva a povinnosti fyzických a právnických osob při vzdělávání a stanoví působnost orgánů vykonávajících státní správu a samosprávu ve školství.“<sup>209</sup>

Vzdělávání na středních školách nerovná se pouze teoretickému vyučování. Součástí tohoto stupně vzdělání může být i výkon odborné praxe. Ta může být vykonávána i v období školních prázdnin.<sup>210</sup> Praxi lze vykonat na pracovištích fyzických i 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.“<sup>211</sup> Platí, že odborná praxe je jednou z podob praktického vyučování.<sup>212</sup> Zákonodárce ustanovil, že se na žáky při výkonu odborné praxe vztahují vybrané normy zákoníku práce; jde o pravidla týkající se pracovní doby, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci apod.<sup>213</sup> Ani ve školském zákoně nenacházíme, co se (středoškolské) odborné praxe týče, rozsáhlejší právní úpravu.

Podrobnosti upravují některé prováděcí právní předpisy – podzákonné normy ve formě vyhlášek příslušných ministerstev. Ty představují např. vyhláška

<sup>205</sup> SVĚRČINOVÁ, op. cit. Srov. též § 140 odst. 1 písm. b) ve spojení s § 140 odst. 4 písm. b) zákona o zaměstnanosti.

<sup>206</sup> Tamtéž.

<sup>207</sup> § 229 odst. 1 zákoníku práce

<sup>208</sup> Srov. 4.1 Odborná praxe závislou prací.

<sup>209</sup> § 1 školského zákona

<sup>210</sup> Tamtéž, § 65 odst. 1.

<sup>211</sup> Tamtéž, odst. 2.

<sup>212</sup> § 65 odst. 1 školského zákona

<sup>213</sup> ŠTEFKO, *Výkon závislé práce*, op. cit., s. 339.

č. 220/2007 Sb., ze dne 14. srpna 2007, kterou se pro školy a školská zařízení zřizované Ministerstvem obrany provádějí některá ustanovení školského zákona<sup>214</sup> a vyhláška č. 2/2006 ze dne 19. prosince 2005, kterou se pro školy a školská zařízení zřizované Ministerstvem vnitra provádějí některá ustanovení školského zákona.<sup>215</sup> Druhá zmíněná obsahuje i ustanovení § 22, upravující náležitosti smlouvy o rozsahu, obsahu a podmínkách praktického vyučování.<sup>216</sup> Některé uvedené jednotlivosti považujeme za inspirující i pro oblast odborné praxe vysokoškolské. Smlouva krom obecných náležitostí upravených normami občanského zákoníku musí obsahovat:<sup>217</sup>

- „a) druh činností, které budou vykonávat žáci při praktickém vyučování,*
- b) místo konání praktického vyučování,*
- c) časový rozvrh praktického vyučování, jeho délku a den jeho zahájení,*
- /.../*
- f) způsob odměňování žáků za produktivní činnost,*
- g) opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při praktickém vyučování, včetně ochranných opatření, která musí být přijata, zejména s uvedením osobních ochranných pracovních prostředků a odpovědných pracovníků nebo způsobu jejich stanovení,*
- h) podmínky spolupráce pověřeného zaměstnance organizační složky státu vykonávající činnost školy a zaměstnance fyzické nebo právnické osoby při organizaci a řízení praktického vyučování na pracovištích fyzických nebo právnických osob.“<sup>218</sup>*

Jako další inspirace může posloužit § 122 školského zákona upravující hmotné zabezpečení a odměnu za produktivní činnost.<sup>219</sup> Žákům za tzv. *produktivní činnost* (činnost generující zisk) náleží odměna vyplácená osobou, u níž je praxe konána, z prostředků získaných právě z vykonané produktivní činnosti.<sup>220</sup> Student koná práci. Učí se při jejím výkonu. Zaměstnavateli rostou z poskytování praxe náklady. S rostoucím objemem práce rostou i výsledky práce. A o výnos je zaměstnavatel povinen se podělit. Studentovi musí vyplatit nejméně 30 % minimální mzdy, pokud

<sup>214</sup> Vyhláška č. 220/2007 Sb., kterou se pro školy a školská zařízení zřizované Ministerstvem obrany provádějí některá ustanovení školského zákona.

<sup>215</sup> § 23 vyhlášky č. 2/2006 Sb., kterou se pro školy a školská zařízení zřizované Ministerstvem vnitra provádějí některá ustanovení školského zákona. Dále též jako „vyhláška Ministerstva vnitra“.

<sup>216</sup> KLÍMOVÁ, Růžena. Odměna učně. *Personální a sociálně právní kartotéka*. 2017. č. 4.

<sup>217</sup> Obdobou úpravu obsahuje i vyhláška č. 13/2005 Sb., o středním vzdělávání a vzdělávání v konzervatoři. Konkrétně jde o ustanovení § 12. Blíže srov. DANDOVÁ, Eva. Praktické vyučování, 1. část. *Řízení školy*. 2010, č. 2.

<sup>218</sup> § 22 vyhlášky Ministerstva vnitra

<sup>219</sup> § 122 odst. 1 školského zákona

<sup>220</sup> Tamtéž.

student odpracoval v týdenní pracovní době čtyřicet hodin (vykonával po uvednou dobu produktivní činnost).<sup>221</sup>

Zákonodárce se zcela racionálně v souvislosti se středoškolskými praxemi vyhýbá pojmu závislá práce. Pravděpodobně si uvědomil riziko podřazení činnosti středoškoláka právě pod výkon závislé práce. Na popisovanou činnost lze tak hledět jako na zvláštní úpravu výkonu závislé práce mimo jeden ze základních pracovněprávních vztahů, na který je navázána speciální úprava odměňování.

V důvodové zprávě ke školskému zákonu, konkrétně k ustanovení § 122 se praví, že se výše odměny odvíjí od kvality vykonané práce.<sup>222</sup> Právní úprava se použije i pro zletilé studenty středních škol.<sup>223</sup> Zdůrazňujeme, že nárok na odměnu má student toliko v případě, když v rámci praktického vyučování (odborné praxe) vykonává produktivní činnost.<sup>224</sup>

Odměňování žáků na učilištích speciálně upravovala vyhláška č. 315/1991 Sb. Byla jim vyplácena odměna ve výši od 20 % do 150 % minimální mzdy mladistvého zaměstnance. Dle ustanovení § 2 nařízení vlády č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě se pak určoval výpočet minimální mzdy mladistvého.<sup>225</sup>

V současné době poskytovaná odměna podléhá dani z příjmů fyzických osob. „Podle ustanovení § 6 odst. 1 písm. a) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů se příjmy ze závislé činnosti rozumějí i příjmy za práci žáků a studentů z praktického výcviku. Při danění příjmů se postupuje stejně jako u zaměstnanců. V průběhu roku se jim strhává záloha na daň a po uplynutí zdaňovacího období se jim provede roční zúčtování.“<sup>226</sup> Zdravotní pojištění, ani příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, a ani pojistné na sociální zabezpečení, se už z vyplácené odměny za produktivní činnost neodvádí. Plátcem je stát.<sup>227</sup>

Do 1. 1. 2007 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, upravovalo v ustanovení § 27 odpovědnost za škodu podle pracovněprávních předpisů v některých zvláštních případech.<sup>228</sup> Podle normy, jak žáci středních škol, tak např. i studenti škol vysokých odpovídali škole popř. fyzické či právnické osobě za škodu, kterou ji způsobili během vyučování (teoretického

---

<sup>221</sup> KLÍMOVÁ, op. cit.

<sup>222</sup> DANDOVÁ, op. cit.

<sup>223</sup> Poslanecká sněmovna PČR. Důvodová zpráva k zákonu č. 651/2004 Sb., školský zákon.

<sup>224</sup> KLEGA, Jiří. Neplacená praxe ve firmách: studenti i zaměstnavatelé na hraně zákona. *EPRAVO.CZ* [online]. © EPRAVO.CZ, a. s. 1999-2018.

<sup>225</sup> JAKUBKA, Jaroslav. Jak je to s odměňováním žáků a učňů (1. část). *Mzdy a personalistika v praxi*. 2003, č. 5.

<sup>226</sup> DANDOVÁ, op. cit.

<sup>227</sup> Tamtéž.

<sup>228</sup> JAKUBKA, op. cit.



i praktického), popř. v přímé souvislosti s ním.<sup>229</sup> Pokud se naopak stala škoda studentovi během praktického vyučování, odpovídala osoba, u níž byla praxe konána.<sup>230</sup> Je pozoruhodné, že docházelo k úpravě i vztahů, jehož jedním subjektem byl student vysoké školy. Dnes je obdobná úprava obsažena v ustanovení § 391 zákoníku práce.<sup>231</sup>

Štefko poukazuje, že dle právní úpravy *de lege lata* se popisovaná produktivní činnost nepovažuje za výkon závislé práce ve smyslu zákoníku práce.<sup>232</sup> Podle stanoviska<sup>233</sup> vydaného Ministerstvem školství mládeže a tělovýchovy je tomu tak, protože vztah mezi studentem a „poskytovatelem“ praxe spočívá zejména v získávání praktických zkušeností, jež jsou během výuky stavěny vedle znalostí teoretických.

Na závěr dodejme, že to, co bylo vysloveno o středoškolské praxi, platí obdobně i pro praxi studentů vyšších odborných škol.

### 2.5.3 Dobrovolnická služba

Vykazuje vysokoškolská odborná praxe spíše rysy *absolventské praxe*, jež je považována za závislou práci či *středoškolské praxe*, za níž je studentovi vyplácena odměna v případě výkonu produktivní činnosti, anebo převládají znaky, které vysokoškolskou praxi odklánějí od těchto institutů na druhou stranu k institutům vystavených na bázi nezištnosti a autonomie vůle?

Jeden z druhé skupiny institutů představuje výkon dobrovolnické služby. Dobrovolník ve snaze napomoci jednotlivci či přispět svou činností společnosti jako celku<sup>234</sup> pomáhá lidem v obtížných situacích, ale např. napomáhá i k dodržování ideje trvale udržitelného rozvoje životního prostředí. Mezi ústřední charakteristiky dobrovolnictví lze zařadit solidaritu, altruismus a obdobné principy, jež jsou souhrnně označovány jako humánní hodnoty.

V našich podmínkách je problematika dobrovolnictví částečně upravena v zákoně č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě. Ten „*upravuje podmínky, za kterých stát podporuje dobrovolnickou službu organizovanou podle tohoto zákona a vykonávanou dobrovolníky bez nároku na odměnu.*“<sup>235</sup> V zákoně v ustanovení

<sup>229</sup> § 27 odst. 1 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony.

<sup>230</sup> Tamtéž, § 27 odst. 3 až odst. 5.

<sup>231</sup> Srov. § 391 odst. 1 a 2 zákoníku práce

<sup>232</sup> ŠTEFKO, *Výkon závislé práce*, op. cit., s. 339.

<sup>233</sup> Tamtéž.

<sup>234</sup> COOIMAN, Markéta a kol. *Začínáme se stážisty (praktické tipy krok za krokem)*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. s. 5n.

<sup>235</sup> § 1 odst. 1 zákona č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě

§ 5 odst. 4 je jasně zdůrazněno, že dobrovolníkův výkon spadá pod lukrativní činnosti. Zákonodárce se rozhodl alespoň částečně regulovat činnost, která by dle našeho názoru podrobněji regulována být neměla. Dobrovolnictví jako projev altruistické pomoci by mělo představovat jednu z oblastí lidského života, do kterého by stát zasahovat neměl. Dobrovolník koná, protože chce jednoduše pomáhat. Nestojí už však o překonávání zákonem stanovených překážek.

Úkolem dobrovolnictví není nahrazovat činnosti státu a územních veřejnoprávních korporací, má se jednat toliko o doplnění jeho činnosti. Dobrovolníka lze ekonomickou terminologií přirovnat k neviditelné ruce trhu. Kam nedosáhne stát, lidé si pomohou sami. Systém bude fungovat i bez regulace.

Dobrovolníci vykonávají své služby na základě vlastního rozhodnutí (přesvědčení) ve prospěch jiné osoby, s vědomím, že jejich práce nebude finančně honorována. Což nevylučuje, že v souvislosti s výkonem činnosti dobrovolníka nevzniká zisk. Vzniklý příjem, ať už osoby, od které byl dobrovolník vyslán, či osoby, u níž (pro níž) práci vykonal je příjmem dle § 19 odst. 1 písm. zb) zákona o daních z příjmů a je od této daně osvobozen.<sup>236</sup>

Na dobrovolnickou činnost ještě nutno nahlížet i z dalšího pohledu. Dobrovolník výkonem činnosti rozvíjí i své vlastní schopnosti, nabývá nových (praktických) dovedností v daném oboru. K činnosti může být motivován i z důvodu poznání nových lidí mimo svůj dosavadní okruh známých, získáním zkušeností s prací v kolektivu.<sup>237</sup> Velmi důležitý je již zmíněný prvek dobrovolnosti. Dobrovolník si sám vybírá oblast, v které chce být činný. V praxi bohužel může nastat situace, kdy dochází ke zneužívání entuziasmu dobrovolníka. Ten na základě požadavků *profitující osoby* musí vykonávat jinou, než původně ujednanou činnost. Jak se takové situaci vyhnout? Nejlepší prevencí zdá se býti poctivé vymezení dobrovolnické činnosti samotné v ujednávané smlouvě, poučení dobrovolníka i dostatečné poučení zaměstnanců o podstatě a smyslu dobrovolníkovi činnosti.<sup>238</sup>

Dobrovolnická služba ve smyslu zákona o dobrovolnické službě stejně jako vysokoškolská odborná praxe představuje třístranný právní vztah. Do dílčích vazeb vstupuje dobrovolník s institucí, z níž je dobrovolník vyslán. Zároveň se utváří pouto mezi vysílající institucí a *profitující osobou* a rovněž i mezi *profitující osobou* a dobrovolníkem.<sup>239</sup>

---

<sup>236</sup> MORÁVEK, Zdeněk. Příjmy osvobozené od daně u veřejně prospěšných poplatníků. *Daňová a hospodářská kartotéka*. 2016, č. 23.

<sup>237</sup> COOIMAN, op. cit., s. 7.

<sup>238</sup> HLOUŠEK, Jan. Dobrovolnictví ve zdravotnických zařízeních – 3. část – Právní ukotvení dobrovolnických programů a analýza rizik při jejich realizaci. *Zdravotnické fórum*. 2012, č. 5.

<sup>239</sup> Tamtéž.

Před vysláním dobrovolníka instituce uzavírá pojistnou smlouvu. Ta pokrývá odpovědnost za škodu na zdraví i majetku, kterou dobrovolník může způsobit během výkonu své činnosti, či která je způsobena jemu samému osobou jinou. Tak jako v jiných pojistných vztazích, uzavřené pojištění nepokrývá odpovědnost za škodu způsobenou úmyslným jednáním škůdce.<sup>240</sup>

Krom trojúhelníkového vztahu najdeme mezi dobrovolnictvím a vysokoškolskou odbornou praxí ještě další podobnosti. I nad výkonem dobrovolnické služby bychom mohli zauvažovat jako nad výkonem nelegální práce. Jsme toho názoru, že dobrovolnictví vykazuje od závislé práce až příliš odlišné rysy. Poukazujeme zejména na nedostatečný vztah nadřízenosti a podřízenosti mezi subjekty a na znak závislé práce *jménem zaměstnavatele*. Zaměstnanec v uzavřeném pracovním vztahu je povinen plnit pokyny zadané zaměstnavatelem, a to i v tom případě, pokud by se mu „*ani moc nechtělo*. *Výkon práce v podmínkách nadřízenosti a podřízenosti jednoduše řečeno nedává zaměstnanci na výběr, zda pracovat bude nebo nebude. Tím, co založí jeho povinnost pracovat, je totiž jednostranné rozhodnutí zaměstnavatele (přidělení úkolu), jež se zaměstnanec zavázal respektovat.*“<sup>241</sup> Dobrovolník oproti tomu pracuje proto, že pracovat chce. Nestojí nad ním žádná osoba v pozici nadřízené, vůči které by byl v podřízeném postavení.<sup>242</sup> „*Jeho dobrovolné rozhodnutí konat práci jej vůči osobě zadávající mu úkol svým způsobem osvobozuje. Výkon práce není projevem dispoziční pravomoci nadřízeného, protože není přímým důsledkem rozhodnutí jiné osoby (vnějšího příkazu, který by musel uposlechnout, i kdyby se mu nechtělo), nýbrž je důsledkem jen jeho vlastního (vnitřního) příkazu. Zůstává tedy podřízen jen sám sobě a nepracuje v podmínkách podřízenosti vůči jinému.*“<sup>243</sup> Názorový proud, jenž by pojímal dobrovolnictví jako závislou (nelegální) práci odmítáme, i s ohledem na fakt, že zákonodárce pro takovou činnost stanovil speciální úpravu v zákoně o dobrovolnické službě.

#### 2.5.4 Práce na zkoušku

Další fenomén, o němž se v minulosti strhly debaty, zda splňuje znaky závislé práce, a tudíž za něj náleží mzda, plat nebo odměna, představuje tzv. práce na zkoušku. Dopředu prozradíme, že se v současné době k problematice utvořil již jasný většinový názor.<sup>244</sup> Provedené úvahy mohou být velmi inspirující i pro tuto diplomovou stať.

---

<sup>240</sup> § 7 zákona o dobrovolnické službě

<sup>241</sup> STRÁNSKÝ, *Pojem závislá práce a jeho význam pro vymezení předmětu pracovního práva*, op. cit. s. 31.

<sup>242</sup> Tamtéž.

<sup>243</sup> Tamtéž.

<sup>244</sup> srov. např. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 8. srpna 2013, sp. zn. 4 Ads 36/2013, Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. února 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013, Rozsudek

Práce na zkoušku představuje situaci, kdy fyzická osoba (naplňující postavení zaměstnance dle norem pracovního práva) vykonává závislou práci po dobu několika hodin, popř. i několika dní. Uvedené období má slovy zaměstnavatelů sloužit k rozpoznání schopností zaměstnanců. Jako typický příklad závislé práce nám může posloužit žena „cvičně“ prodávající v obchodě zboží, komunikující se zákazníky, pomáhající jim s výběrem vhodné velikosti, prodávající v prostorách daného obchodu a plnící úkoly dané vedoucí prodejny. Touto vedoucí osobou je navíc *pracovnice* dozorována a kontrolována. Při prodeji nevystupuje jako nesamostatná osoba, k zákazníkům promlouvá dle předem naučených formulací, v personálním stejnokroji. K tomu všemu dochází bez uzavřené pracovní smlouvy a vyplácené finanční odměny, jako kdyby vně jakéhokoliv základního pracovněprávního vztahu. Krom obchodní sféry je práce na zkoušku hojně využívána i v pohostinství. Setkat se s ní můžeme např. u testování kvalit barmanů a baristů.<sup>245</sup>

Tématem se v minulosti zabýval i Nejvyšší správní soud, jež rovněž na příkladu výše popsanou činnost podřadil pod výkon závislé práce. Vyslovil, že *práci na zkoušku* nutno považovati za protiprávní stav a že za výkon závislé práce *zaměstnanci na zkoušku* náleží mzda.<sup>246</sup> Pokud k výkonu práce – pro období práce na zkoušku – neexistuje smlouva, jde o práci nelegální.<sup>247</sup>

V jiném svém rozhodnutí ale Nejvyšší správní soud své závěry o práci na zkoušku umírňuje. Volá po zohledňování individuálností každého konkrétního případu. V rozsudku č. j. 3 Ads 111/2013-31 posuzoval případ, ve kterém oblastní inspektorát práce kvalifikoval posuzované jednání jako výkon nelegální práce. Šlo o paní prokazující schopnosti svému potenciálnímu zaměstnavateli v rámci tvrzeného přijímacího řízení. Stěžovatel se posouzení činnosti jako nelegální práce bránil argumentem absurdnosti takového stavu, za kterého by zaměstnavatel musel během konaného výběrového řízení uzavírat s přihlášenými uchazeči např. dohodu o provedení pracovní činnosti. Paní umývala během kontroly inspekce práce nádobí a obsluhovala automat. Nejvyšší správní soud poukázal zejména na právo zaměstnavatele správně si vybrat své zaměstnance, na právo zaměstnavatele odhalit slabé i silné stránky svého potenciálního zaměstnance během výběrového řízení. V popisovaném rozsudku Nejvyšší správní soud mj. shrnul, že pracovní pohovor zkoumající dovednosti uchazeče není závislou prací.<sup>248</sup>

---

Nejvyššího správního soudu ze dne 10. července 2014, sp. zn. 3 Ads 101/2013 a Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. července 2014, sp. zn. 3 Ads 111/2013.

<sup>245</sup> srov. 3 Ads 101/2013, op. cit. a 4 Ads 36/2013, op. cit.

<sup>246</sup> 6 Ads 46/2013, op. cit. Též: BĚLINA, *Zákoník práce. Komentář*, op. cit., s 34.

<sup>247</sup> JANEČKOVÁ, Eva. Práce na zkoušku. *Dauc.cz – daně*, 2017, č. 9.

<sup>248</sup> 3 Ads 111/2013, op. cit.

Jako kdyby tak byl rozdíl mezi prací na zkoušku a výběrovým řízením. V druhém uvedeném případě dochází rovněž k výkonu činností za účelem rozpoznání zaměstnancových schopností. Zkoumány mohou být např. v právní praxi schopnosti uchazeče právně argumentovat, jeho znalosti cizích jazyků. Výběrové řízení může trvat i několik dní. Uchazeči mohou být pozváni na víkendové soustředění, kde v rámci zadávaných úkolů bude prověřována jejich schopnost práce v týmu. Uchazeči mohou taktéž vytvářet právní texty. V případě neúspěchu některého uchazeče pak sepsané analýzy mohou zůstat v rukách zaměstnavatele, zadavatele úkolů.<sup>249</sup> Skutečně ani pak nedochází během přijímacího řízení k výkonu závislé práce bez pracovní smlouvy a nejde o nelegální práci?

Docházíme k závěru, že mezi *prací na zkoušku* a *pracovním pohovorem* nelze stavět žádnou pevnou zeď, jež by vedla k zobecňujícím závěrům. Činnost zpravidla formálně označovaná jako práce na zkoušku může fakticky představovat přijímací řízení. Naopak i pracovní pohovor může dle našeho názoru představovat výkon závislé práce, jsou-li úkoly během řízení zaměstnavatelem zadávány nadbytečně a již neslouží k rozpoznání schopností uchazeče, ale v konání činností, které by pro zaměstnavatele jinak musel vykonat jeho běžný zaměstnanec.

Dodáváme, že (bližšímu) rozpoznání schopností zaměstnance slouží institut zkušební doby obsažený v ustanovení § 35 zákoníku práce. Během zkušební doby má zaměstnavatel možnost relativně velmi snadno ukončit se zaměstnancem pracovní poměr.<sup>250</sup> Pracovní pohovory by proto neměly rozrůstat do výkonu soustavnějších činností. Pokud bychom dospěli k odlišným závěrům, zaměstnavatelé by mohli v absurdních situacích nabírat na každý den nového zaměstnance, rozfázovat jeho činnost na navzájem odlišné úkoly, a bránit se argumentem konajícího výběrového řízení. To pokládáme za nepřijatelné.

Zaměstnavatelům v rámci preventivních opatření před nařknutím z obcházení zákona inspekcí práce lze doporučit, aby uchazečům, ale i veřejně (např. na svých internetových stránkách) sdělili, zejména od kdy do kdy se bude výběrové řízení konat a jaké činnosti budou po zaměstnancích požadovány. Okolností svědčící o nezakrývání skutečného výkonu závislé práce bude i přítomnost zaměstnavatele či vedoucího pracovníka u uchazeče o zaměstnání. Bude-li tato hodnotící osoba nepřítomná, těžko lze tvrdit, že dochází k rozpoznávání (hodnocení) schopností uchazeče o zaměstnání.

---

<sup>249</sup> JANEČKOVÁ, op. cit.

<sup>250</sup> Tamtéž.

## 3 Soukromoprávní aspekt

### 3.1 Občanské i pracovní právo; úzce provázaná právní odvětví

#### 3.1.1 Vazby obecně teoretické

Chceme-li poznat pravou právní povahu výkonu odborné praxe, nutno se dle našeho názoru podívat na fenomén i prizmatem občanského práva. Případným vyloučením možnosti konat odbornou praxi v režimu občanského práva zúžíme okruh právních vztahů, ve kterých může být praxe konána. Očekáváme, že k závěru práce potvrdíme vůči popisovanému fenoménu, buď působnost občanského zákoníku jako obecného kodexu upravujícího soukromé právo, anebo působnost zákoníku práce za podpory subsidiárního použití občanského zákoníku. K odborné praxi se tak přibližujeme *z obou stran*. Ze strany pracovního práva jsme vykročili v kapitole předešlé. Ze strany práva občanského vycházíme právě teď. Jedna strana odbornou praxi pozitivně přijme, druhá negativně zapudí.

Nad vztahem občanského a pracovního práva se v minulosti diskutovalo zejména v souvislosti s přijímáním nového občanského kodexu.<sup>251</sup> Obě odvětví mají mnoho společného, což jen odráží fakt, že obě patří do rodiny soukromého práva.

I o zařazení pracovního práva se vedly dlouholeté spory. V literatuře se můžeme setkat např. i s názorem, že pracovní právo je osamocený sirotek, stojící *někde uprostřed* mezi soukromým a veřejným právem, nespádající ani pod jednu z těchto říší. Přístup staví na následujících argumentech. Pracovní právo se odlišuje od soukromého sníženou autonomií vůle stran. K veřejnému má blízko díky vztahu nadřízenosti a podřízenosti a velkému zastoupení kogentních norem, zároveň je uznána soukromoprávní povaha těchto subjektů, což pracovní právo z rodiny veřejného práva na druhou stranu zase vyčleňuje.<sup>252</sup>

Domníváme se, že v současné době již panuje obecně přijímaný názor, že pracovní právo je právem soukromým, byť s dílčími oblastmi, jež zasahují do práva veřejného (*vztahy nezaměstnaných osob a příslušných státních orgánů*). V základním pracovněprávním vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem totiž

- nevystupuje žádný orgán veřejné moci (*organická teorie*),
- jde primárně o uplatňování zájmu zaměstnance získat prostředky pro svou obživu a zájem zaměstnavatele zvyšovat zisk (*zájmová teorie*), a

---

<sup>251</sup> BĚLINA, Miroslav. In: ŠVESTKA, Jiří a kol. *Občanský zákoník: komentář*. Svazek V, (§ 1721 až 2520). 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014. s. 1510.

<sup>252</sup> GALVAS, op. cit., s. 22n.

- přestože jde o stav mezi nadřízenou a podřízenou osobou, nejedná se o vztah mezi (právně) nadřazeným a podřazeným subjektem. Práva a povinnosti zaměstnance odpovídají povinnostem a právům zaměstnavatele (*mocenská teorie*).

Právo v objektivním slova smyslu, tj. jakožto soubor právních norem upravující právní poměry mezi subjekty (právo *de lege lata*), nelze chápat atomizovaně, nespojitě. Jednotlivá právní odvětví leží navzájem blízko sebe, vzájemně na sebe narážejí, spolupracují a doplňují se. Mezi soukromé a veřejné právo nelze stavět nepřeležitelnou zeď. Vybrané nejvyšší hodnoty pracovního práva jsou formulovány už na úrovni práva ústavního,<sup>253</sup> obdobně pak práva mezinárodního veřejného a v poslední době silně též v právu Evropské unie. Pouto můžeme naleznout i ve vztahu ke správnímu právu. To upravuje některé prohrěšky, ke kterým může dojít při výkonu závislé práce. Ke slovu se mohou dostat i dílčí subodvětví zvláštní části správního práva hmotného. Vzdálená není ani otázka zdanění nesamostatné práce (*finanční právo*) a problematika sociálního zabezpečení. S posledně jmenovaným právním odvětvím tvoří pracovní právo jeden celek nazývaný *sociální právo*.

Stěžejním institutem pracovního práva zůstává pracovní smlouva zachycující výkon závislé práce.<sup>254</sup> Smluvní konstrukce představuje klíčový znak podobnosti mezi občanským a pracovním právem. Popisované relativně mladé právní odvětví se dá od obecného soukromého práva jednoduše odlišit pomocí jeho dvou funkcí – organizační a ochranné. Nadřízenému subjektu je právními normami umožněno řídit subjekty podřízené (*organizační funkce pracovního práva*), zároveň jsou jasně stanovené mantinely, za které zaměstnavatel nemůže zajít (*ochranná funkce pracovního práva*).<sup>255</sup> Esenciálním smyslem pracovního práva tak je ochrana zaměstnance při výkonu závislé práce, za kterou si má zaměstnanec domů odnést mzdu, plat nebo odměnu za práci.<sup>256</sup> Kdyby pracovněprávní normy dostatečně negarantovaly tento elementární mechanismus, zájem na samotné existenci pracovního práva by se zřetelně vytratil.

Právní ochrana poskytovaná zaměstnanci stojí zdánlivě v opozici vůči principu smluvní volnosti stran. Kogentními normami dochází k „*uspořádání práv a povinností, která nemusí odpovídat chtění konkrétních smluvních stran /.../*“. Na druhou stranu ovšem ochrana poskytovaná slabšímu smluvnímu partnerovi

---

<sup>253</sup> GALVAS, op. cit., s. 22.

<sup>254</sup> srov. ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2012. s. 20n.

<sup>255</sup> VYSOKAJOVÁ, op. cit., s. 3.

<sup>256</sup> Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 3. července 1986, Věc 66/85, Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg.

*představuje záruku skutečného prosazení autonomie vůle této strany /.../*<sup>257</sup> Ochranné normy napomáhají zaměstnanci, jako fakticky slabší smluvní straně, bránit se přijetím takových podmínek, které by pro něj byly krajně nepříznivé, „*kteřé by mohly odporovat všeobecně společensky uznaným představám o slušných a rozumných okolnostech výkonu práce, nebo dokonce hraničit s lidskou důstojností*“.<sup>258</sup> Ochrana zároveň zaměstnanci určuje povinnost chovat se předem definovaným způsobem, může ho totiž chránit i proti jeho vůli a zaměstnanec sám musí vůli zákonodárce uposlechnout.<sup>259</sup>

Principy z uvedeného důvodu proti sobě ve skutečnosti nestojí, ochrana zaměstnanci umožňuje realizování zaměstnancovi autonomie vůle. Po zamyšlení musíme konstatovat, že oba mechanismy dohromady tvoří harmonii, kterou bychom mohli podřadit pod princip rovnosti stran. Ten je umožněn právě díky tomu, že právní úprava obsahuje, jak ochrannou funkci pracovního práva, tak funkci organizační. Principy jsou vzájemně provázané. V oblasti pracovněprávní je proto nutné na rovnováze mezi právy a povinnostmi zaměstnance a zaměstnavatele bez výhrady trvat.<sup>260</sup>

Dalším z obecných principů, jež se uplatní i v oblasti pracovního práva, je princip: *co není zakázáno, je dovoleno*.<sup>261</sup> Subjekty mohou konat vše, co není soukromým právem zakázáno.<sup>262</sup> S ohledem na absentující právní úpravu odborné praxe, by se dalo konstatovat, že ve jménu tohoto principu je možné ji konat bezúplatně. Má-li na druhou stranu být odborná praxe vykonávána pouze v základním pracovněprávním vztahu, náleží za ní finanční protiplnění. Tímto pohledem by tak bezúplatný výkon praxe *zakázán* byl.

### 3.1.2 Subsidiární použití obecného práva soukromého

*„Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.“*<sup>263</sup>

Nejen zařazení pracovního práva do systému práva, ale hlavně vymezení vztahu mezi občanským právem a pracovním právem, konkrétněji mezi občanským

<sup>257</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014. s. 32.

<sup>258</sup> STRÁNSKÝ, *Pojem závislá práce a jeho význam pro vymezení předmětu pracovního práva*, op. cit., s. 23.

<sup>259</sup> VYSOKAJOVÁ, op. cit., s. 7.

<sup>260</sup> STRÁNSKÝ, *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*, op. cit., s. 34.

<sup>261</sup> čl. 2 odst. 3 Ústavního zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů. Dále též jako „Listina“ nebo „Listina základních práv a svobod“.

<sup>262</sup> HŮRKA, Petr. *Využití zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v pracovním právu*. *Právní rozhledy*. 2007. č. 24.

<sup>263</sup> § 4 zákoníku práce



zákoníkem a zákoníkem práce, napomůže nalézt *správné místo* pro výkon odborné praxe.

V současné době je právní úprava vystavěna na principu subsidiarity občanského zákoníku vůči zákoníku práce. Normy kodifikované v občanském zákoníku aplikujeme tehdy, když speciální předpis, tedy v námi popisovaném případě zákoník práce, daný právní moment neupravuje, ať už záměrně na základě vůle zákonodárce, či mimovolně – z důvodu (objektivní) zákonodárcovi nemožnosti, či (subjektivní) neschopnosti při tvorbě právního předpisu postihnout veškeré možné situace.<sup>264</sup> Teorie o nich mluví jako o bílých místech právní úpravy, o mezerách v právu. Přičemž platí, že k aplikaci musí docházet s ohledem na specifika pracovního práva.<sup>265</sup> Naopak pokud zákoník práce obsahuje speciální normu, použije se v neprospěch normy obecné soukromoprávní (*lex specialis derogat legi generali*).

„Subsidiární použití může být také označeno jako použití pomocné.“<sup>266</sup> Normy obsažené v občanskoprávním kodexu nám napomáhají vypořádat se s právními problémy, vyvádějí nás z nesnází, do kterých se dostáváme právě ve chvílích, kdy pracovní právo neobsahuje speciální přílehlající normu – tedy řešení nastalého problému.<sup>267</sup>

Podle výše citovaného ustanovení, pokud není daný moment normován úpravou obsaženou v zákoníku práce, dochází k aplikaci občanského zákoníku. Subsidiární použití občanského zákoníku, jak už jsme naznačili, má ovšem své limity. Aplikace norem obsaženým v obecném soukromoprávním kodexu nesmí odhlédnout od základních zásad pracovního práva<sup>268</sup> (zásada rovného zacházení, zákazu diskriminace, ochrany slabší smluvní strany, spravedlivého odměňování zaměstnance apod.)<sup>269</sup> a obdobně od funkcí pracovního práva. Máme za to, že zásady společně s funkcemi souhrnně ztělesňují jakousi *elementární esenci* pracovněprávní ochrany. Principy zaujímají pozici regulátora regulujícího použití norem občanského kodexu na pracovněprávní poměry.<sup>270</sup> Můžeme je dále chápat jako obecná východiska, jak pro výklad práva, tak pro tvorbu práva. Vyskytují se ve vícero právních normách. Jednotlivé principy se navzájem nijak nevylučují, navzájem se toliko v konkrétních situacích omezují.<sup>271</sup>

---

<sup>264</sup> ŠTEFKO, *Pracovní právo v kontextu občanského práva*, op. cit., s. 16.

<sup>265</sup> Tamtéž, s. 294.

<sup>266</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014. s. 20.

<sup>267</sup> Tamtéž.

<sup>268</sup> ŠTEFKO, *Pracovní právo v kontextu občanského práva*, s. 126.

<sup>269</sup> Tamtéž, s. 293.

<sup>270</sup> VYSOKAJOVÁ, op. cit., s. 7.

<sup>271</sup> ŠTEFKO, *Pracovní právo v kontextu občanského práva*, op. cit., s. 129.

K potlačení subsidiárního použití občanského zákoníku dochází i za dalších okolností. Limit představuje i tzv. *pravidlo minimaxu*, tj. že odchýlná úprava povinností i práv v pracovněprávních vztazích nesmí být vyšší, resp. nižší, než povinnost či právo, jenž určuje zákoník práce jako nejvýše či nejméně přípustné.<sup>272</sup> Subsidiární použití nesmí dále jít proti kogentním normám zákoníku práce. Nelze například sjednat nižší částku finančního plnění ze strany zaměstnavatele, jdoucí pod hranici stanovené minimální mzdy. Normy občanského zákoníku nelze aplikovat ani za situace, kdy by jejich použití vedlo k rozporu s hodnotami veřejného pořádku a dobrými mravy.<sup>273</sup> Podle ustanovení § 346e se nemohou smluvní strany odchýlit od pravidel uvedených v ustanoveních § 346b a 346d.<sup>274</sup> Dále ustanovení § 363 uvádí momenty, v kterých je možné se odchýlit pouze ve prospěch slabší smluvní strany, tedy zaměstnance.<sup>275</sup> Autonomie vůle potenciálně realizovaná pomocí norem občanského práva je omezena i pravidlem, že se zaměstnanec nemůže vzdát práva, které mu stanovuje zákon. Učinili tak, nepřihlíží se k tomu. Zaměstnanec se např. nemůže vzdát práva na mzdu, plat nebo odměnu za vykonanou práci.<sup>276</sup>

### 3.1.3 Ustanovení OZ přímo normující pracovněprávní problematiku

Občanský zákoník sám upravuje několik málo ustanovení, které se přímo dotýkají pracovněprávní oblasti. Svou *zvláštní pracovněprávní povahou* by dle našeho názoru bylo koncepčnější uvedené normy začlenit spíše do zákoníku práce. Občanský zákoník má být subsidiárně používán, neměl by už však přímo prorůstat do pracovněprávní úpravy. Upravena je problematika závislé práce mladistvých,<sup>277</sup> normován je i *odkaz* na věcnou a osobní působnost zákoníku práce.<sup>278</sup> Podle samotné důvodové zprávy k zákonu č. 89/2012 Sb., tento zákon nemá ambice zasahovat do pracovněprávní problematiky.<sup>279</sup> Začlenění § 2401 v občanském zákoníku a jeho obsah bývá civilisty obhajováno funkcí občanského zákoníku jako obecného kodexu soukromého práva.<sup>280</sup> Odborníci na pracovní práva popisované začlenění kritizují v souladu s výše uvedeným názorem o nežádoucím prorůstání

---

<sup>272</sup> § 4a odst. 1 zákoníku práce

<sup>273</sup> KOCOUREK, Jiří a DOBŘIČHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. s. 76.

<sup>274</sup> viz § 346b a § 346d zákoníku práce

<sup>275</sup> § 4a odst. 3 zákoníku práce

<sup>276</sup> VYSOKAJOVÁ, op. cit., s. 13.

<sup>277</sup> srov. § 34 a § 35 OZ

<sup>278</sup> srov. § 2401 OZ

<sup>279</sup> Důvodová zpráva k § 2401 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, op. cit.

<sup>280</sup> srov. např. HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník: komentář*. VI, Závazkové právo: zvláštní část (§ 2055-3014). 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 739. Též: ŠVESTKA, op. cit., s. 1509. Popř. srov. PŘIB, Jan. Nová koncepce občanského zákoníku a pracovní právo. *Právní rozhledy*, 1997, č. 2.

občanského zákoníku do pracovního práva, poukazují též na neseznatelný normativní obsah ustanovení.<sup>281</sup> Mluví se o zbytečnosti a nesystémovosti.<sup>282</sup>

## 3.2 Inominátní smlouvy

### 3.2.1 Inominátní smlouvy a občanský zákoník

*„Strany mohou uzavřít i takovou smlouvu, která není zvláště jako typ smlouvy upravena.“<sup>283</sup>*

Závazek lze založit konkludentně, ústně i písemně, (1) smlouvou v zákoně výslovně normovanou i (2) smlouvou inomínátní (nepojmenovanou, zákonem neupravenou), popř. (3) smlouvou smíšenou, obsahující elementy vícera smluv.<sup>284</sup> V reálném světě se některá vybraná lidská jednání objevují častěji, a proto se jim zákonodárce rozhodl věnovat pozornost, vytvořit pro ně normativní zázemí.<sup>285</sup> Daná konkrétní smlouva se pod upravený smluvní typ zařazuje pomocí podřazení podstatných náležitostí smlouvy pod základní ustanovení vybraného upravovaného zákonného smluvního typu.<sup>286</sup> Tak např. podstatnými náležitostmi kupní smlouvy jsou; předmět koupě, úplatnost i kupní cena<sup>287</sup> a podstatnými náležitostmi pracovní smlouvy podle ustanovení § 34 zákoníku práce; druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce.<sup>288</sup> Podstatné náležitosti můžeme přezdívat *definičními znaky*, charakterizující vybrané typizované závazky. Pokud jsou potřebné znaky přítomny, jedná se o danou pojmenovanou smlouvu, pokud však znaky chybí, o daný smluvní typ se jednat nemůže.<sup>289</sup> Uzavřená smlouva se pak řídí kogentními normami, a v případě, že si strany neujednali nic jiného – i dispozitivními normami, regulující ten či onen smluvní typ.<sup>290</sup>

Subjektům nelze bránit, aby si ve jménu principu autonomie vůle stran, za okolnosti, že jejich vztah je méně obvyklý, uzavřely smlouvu, jež neodpovídá žádnému zákonem stanovenému smluvnímu typu.<sup>291</sup> Některé atypické smlouvy pro svou zvláštnost a menší četnost nelze podřadit pod žádný ze smluvních typů

---

<sup>281</sup> ŠVESTKA, op. cit., s. 1510.

<sup>282</sup> STRÁNSKÝ, *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*, op. cit., s. 126.

<sup>283</sup> § 1746 odst. 2 OZ

<sup>284</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. listopadu 2016, sp. zn. 33 Cdo 645/2016. Též: HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník: komentář. V. Závazkové právo: obecná část (§ 1721-2054)*. Praha: C. H. Beck. s. 137.

<sup>285</sup> Důvodová zpráva k § 1746 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, op. cit.

<sup>286</sup> § 1746 odst. 1 OZ

<sup>287</sup> § 2079 odst. 1 OZ

<sup>288</sup> § 34 zákoníku práce

<sup>289</sup> ŠVESTKA, op. cit., s. 60.

<sup>290</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. listopadu 2003, sp. zn. 30 Cdo 2033/2002.

<sup>291</sup> Důvodová zpráva k § 1746 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, op. cit.

upravený v normách soukromého práva.<sup>292</sup> „Kvalifikaci smlouvy jako určitého typu nemohou strany ovlivnit. Jejich vůle určuje obsah smlouvy, jaký typ smlouvy však tento obsah představuje, to není možno jejich vůlí modifikovat.“<sup>293</sup>

Sjednané inominátní smlouvy se nenacházejí v právním vakuu. Pokud si strany dílčí otázku mezi sebou neujednaly, i v takovém případě je třeba se o něco opřít.<sup>294</sup> Použijí se normy smluvního typu, jenž je svým „obsahem a účelem nejbližší.“<sup>295</sup> Pátráme-li po blízkosti, ptáme se po ekonomické a společenské funkci dané smlouvy, jež se odráží v zákoně upraveném smluvním typu. Analyzuje se pak, zda smlouva není v rozporu s kogentními ustanoveními smluvního typu, zda není v rozporu s dobrými mravy i veřejným pořádkem.<sup>296</sup>

### 3.2.2 Inominátní smlouvy a zákoník práce

Mohli bychom si položit otázku: „Zda lze uzavírat nepojmenované smlouvy v režimu zákoníku práce?“ Ačkoliv samotný pracovněprávní kodex na tuto otázku neodpovídá, domníváme se, že i přesto můžeme nalézt řešení. Určitě se může stát, že zákonodárce při vytváření norem pracovního práva opomněl normovat nějakou právní otázku. V souladu s principem subsidiarity pak řešení opomenuté otázky, můžeme legitimně hledat v občanském zákoníku. Použijeme tak právě normu obsaženou v ustanovení § 1746 odst. 2,<sup>297</sup> umožňující stranám uzavřít zákonem nezaštitěnou smlouvu. Samozřejmě za dodržení výše rozebraných limitů, jež omezují subsidiární použití občanského zákoníku.

Nad problematikou inominátních smluv v režimu zákoníku práce se v minulosti zamýšleli i jiní autoři. Ti připouštějí jejich existenci za předpokladu, že ujednaná smlouva skutečně neodpovídá žádnému zákonem předvídanému (pojmenovanému) smluvnímu typu, a že ujednání mezi stranami ve smlouvě uzavřená nejsou v rozporu se zákonem. Jako příklad inominátní smlouvy, jenž nemá zákonem vytvořený podklad, můžeme uvést smlouvu specifikující konto pracovní doby,<sup>298</sup> rovněž třeba i smlouvu o podmínkách výkonu absolventské vysokoškolské praxe.<sup>299</sup> Co se námi prvního pojmenovaného příkladu nepojmenované smlouvy týče, zdůrazňujeme, že máme na paměti, že konto pracovní doby lze zavést pouze kolektivní smlouvou popř. vnitřním předpisem u zaměstnavatele.<sup>300</sup> Nic ovšem

---

<sup>292</sup> PELIKÁNOVÁ, Irena a PELIKÁN, Robert. In: ŠVESTKA, op. cit., s. 56.

<sup>293</sup> Tamtéž, s. 58.

<sup>294</sup> § 10 odst. 1 OZ

<sup>295</sup> KUDRNA, op. cit.

<sup>296</sup> Tamtéž.

<sup>297</sup> § 1746 odst. 2 OZ

<sup>298</sup> HŮRKA, op. cit.

<sup>299</sup> BĚLINA, *Zákoník práce. Komentář*, op. cit., s. 974.

<sup>300</sup> srov. § 86n. zákoníku práce

nebrání tomu, aby si zaměstnanec se zaměstnavatelem upravili podrobnější otázky *konta se týkající*.

Za existenci inominátních smluv v mantinelech zákoníku práce bojuje ještě další podpůrný argument. Výše jsme vyslovili závěr o zařazení pracovního práva do rodiny soukromého práva. Podle čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod může každý „*činit, co není zákonem zakázáno*“.<sup>301</sup> Podle ustanovení § 1 odst. 2 občanského zákoníku: „*[n]ezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona; zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti*.“<sup>302</sup> Připuštění existence pracovněprávních nepojmenovaných smluv je dle našeho názoru naplněním výše uvedených ustanovení. Samo o sobě nevstupuje do zóny zakázané zákonem (zákoníkem práce), dobrými mravy či veřejným pořádkem. Ba naopak. Dochází k (v soukromém právu žádoucímu) realizování autonomie vůle stran i k naplnění přirozeného práva „*brát se o vlastní štěstí a štěstí*“<sup>303</sup> své rodiny.<sup>304</sup> A není snad svobodný člověk mající možnost ujednat si sám práva a povinnosti šťastnější? A není pak šťastnější i jeho rodina? Stále musíme mít na paměti důsledné dodržování kogentních pravidel i zásad a funkcí pracovního práva.

Pokud jsme našli reálné příklady inominátních smluv v pracovním právu, máme za prokázané, že množina takových smluv není prázdná. Lze tedy vyslovit závěr o existenci inominátních pracovněprávních smluv. Lze se s nimi ale setkat v jakékoliv dílčí oblasti pracovního práva? Obecně můžeme vyslovit tezi, že nepojmenovanou smlouvu nelze sjednat tam, kde zákon operuje s uzavřeným výčtem. Nepojmenovanou smlouvu proto nepůjde uzavřít v souvislosti se skončením pracovního poměru.<sup>305</sup> Zákoník práce v ustanovení § 48 odst. 1 jasně vymezuje, že pracovně poměr lze rozvázat *jen* dohodou, výpovědí, zrušením ve zkušební době a okamžitým zrušením.<sup>306</sup> Přikláníme se k názoru, že stejná situace nastává i v případě ustanovení § 3 zákoníku práce. Zákonodárce v textaci zákona jasně použil slova *vylučně*. Zde uvedený výčet opět představuje výčet uzavřený. Máme tak za to, že neexistuje žádný další, byť nepojmenovaný, základní pracovněprávní vztah, mimo pracovní poměr a právní vztahy založené dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti, v kterém by závislá práce mohla být vykonávána.

---

<sup>301</sup> čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod.

<sup>302</sup> § 1 odst. 2 OZ

<sup>303</sup> § 3 odst. 2 OZ

<sup>304</sup> Tamtéž.

<sup>305</sup> HŮRKA, op. cit.

<sup>306</sup> srov. § 48 odst. 1 zákoníku práce

Pracovněprávní inominátní smlouvy existují, svoboda vůle stran při jejich uzavírání však není neomezená.<sup>307</sup>

### 3.2.3 Dílčí závěry k odborné praxi jako inominátní smlouvě

V podkapitole „2.1.3 Teoretické vymezení pojmu odborná praxe“ jsme se snažili co nejlépe popsat dílčí vazby, vytvářející se během vztahu mezi subjekty při konání odborné praxe. Student na praxi (mající takovou podobu, jakou škola očekává) vykonává sám odbornou činnost za dohledu kompetentní osoby. Pokud bychom měli neskromně stanovit podstatné náležitosti smlouvy o odborné praxi, patrně bychom za ně označili *den nástupu na praxi, místo výkonu praxe a druh činnosti, kterou student bude vykonávat*, popř. *rozsah pracovní doby i dobu, na níž se praxe uzavírá*. Definiční znaky tak budou představovat odpovědi na otázky: „Kde bude student praxi vykonávat? Od kdy? Po jakou dobu? A co bude náplní jeho činnosti?“

Zajisté by nás mohlo napadnout, že odborná praxe je samostatným atypickým závazkem, aprobovaným v režimu občanského práva, popř. práva pracovního. Domníváme se ale, že není možné hledět na odbornou praxi jako na nepojmenovaný závazek v režimu občanského zákoníku, jelikož se její podstatné náležitosti nepřibližují definičním znakům žádného občanským zákoníkem detailněji rozpracovaného smluvního typu. Podstatné náležitosti smlouvy o odborné praxi mají z daleka nejbliž k podstatným náležitostem pracovněprávních závazků. Dle našeho názoru nelze dále konat odbornou praxi ani jako inominátní smlouvu v režimu zákoníku práce. Zde působí ochranné normy, zakazující vedle pracovního poměru a právních vztahů vzniklých z dohod existenci nějakého dalšího základního pracovněprávního vztahu.

Nabízí se proto možnost inominátní pracovněprávní smlouvy odborné *vysokoškolské* praxe obdobné inominátní smlouvě odborné praxe absolventů. Ti jsou dle zákona běžnými zaměstnanci, vystupují v jednom ze základních pracovněprávních vztahů. Dodatečná smlouva o podmínkách absolventské praxe je až druhým krokem, až jakousi nadstavbou, postavenou na základě primárního vztahu mezi absolventem a zaměstnavatelem – tedy postavenou na základě existence pracovního poměru či právního vztahu založeného některou z dohod. Konstatováním, že odbornou vysokoškolskou praxi lze konat jako inominátní obdobnou smlouvě o podmínkách absolventské praxe bychom tak náš problém nevyřešili. Nenalezli bychom právní úpravu, upravující základy námi zkoumaného právního vztahu – odborné praxe studentů vysokých škol.

---

<sup>307</sup> KUDRNA, op. cit.

## 4 Interpretace výzkumu

### 4.1 Odborná praxe závislou prací

Představili jsme si institut praktikantské smlouvy jako předstupeň pracovněprávního vztahu, za nějž náležela snížená finanční odměna. Praktikant vykonával činnost užitečnou pro pracoviště. Získaná odměna napomáhala alespoň částečně snižování *vykořisťování* mladé generace (2.1.1 Historický exkurz). Poukázali jsme, že v současné době (2.1.2 Odborná praxe *de lege lata*) není problematika praxe studentů vysokých škol speciálně normována. Za podmínky, že praxe je po studentovi požadována Fakultou, jedná se o třístranný právní vztah, mezi ní, studentem a poskytovatelem, ve kterém je subjekt iniciátora oproti ostatním dvěma subjektům upozaděn. Za stěžejní jsme proto označili práva a povinnosti mezi studentem a poskytovatelem. Vytýpizovali jsme odbornou praxi na dobrovolnou a povinnou a na praxi distanční, odbornou a administrativní (2.1.3 Teoretické vymezení pojmu odborná praxe). Věnovali jsme se i praxím vykonávaným při studiu na Právnické fakultě Masarykovy univerzity jako jedné z podmínek pro připuštění ke státní závěrečné zkoušce (2.1.4 Odborná praxe na Prf MU).

Dále jsme se seznámili s pojmem závislá práce a s účelem definování tohoto pojmu, jímž je zejména zahrnutí všech nezbytných nuancí zastřených právních poměrů. Položili jsme si též otázky: „(1) Zda odborná praxe musí být vykonávána v působnosti zákoníku práce? (2) Zda naplňuje znaky závislé práce? (3) Zda musí být vykonávána v jednom ze základních pracovněprávních vztahů a (4) zda za ni obligatorně náleží mzda, plat nebo odměna (2.2.1 Počáteční seznámení)?“

K tomu vyslovujeme následující stanovisko. **Výkon odborné praxe (krom distančního výkonu praxe) je za současné právní úpravy výkonem závislé práce upravený normami zákoníku práce. Odborná praxe proto musí být vykonávána v jednom ze základních pracovněprávních vztahů a náleží za ni studentovi mzda, plat anebo odměna.** Záleží, jaký smluvní typ byl mezi studentem (zaměstnancem) a zaměstnavatelem sjednán. Pokud smlouva o výkonu závislé práce sepsána nebyla, neznamená to, že by student-zaměstnanec neměl nárok na odměnu za vykonanou práci.<sup>308</sup>

Je tomu tak proto, že student na praxi vystupuje vůči poskytovateli v podřízeném postavení. Poskytovatel – nadřízená osoba – studentovi organizuje jeho pracovní činnost i určuje její náplň. Zároveň stanovuje, anebo alespoň dává svolení k návrhu studenta, kdy bude činnost vykonávána a kde bude vykonávána. Poskytovatel přiděluje studentovi práci, neboť student se musí nějakým způsobem

<sup>308</sup> srov. § 20 zákoníku práce a § 19 odst. 3 zákoníku práce. K tomu blíže: PICHRT, op. cit., s. 51n.

dozvědět, jakou práci má pro poskytovatele vykonávat a tuto činnost zaměstnavatel i kontroluje. V případě, že by se student na praxi dopustil něčeho v rozporu s interními předpisy zaměstnavatele a student se poskytovateli znelíbil, může ho poskytovatel sankcionovat ukončením spolupráce (srov. znak nadřízenosti a podřízenosti). Student na praxi nerozhoduje sám o způsobu svého nasazení, přestože zaměstnavateli dává k dispozici svoji pracovní sílu. Musí poskytovateli pokyny poslouchat. V opačném případě opět studentovi hrozí předčasné ukončení praxe (srov. znak podle pokynů zaměstnavatele). Student na praxi nevykonává činnost sám na sebe a nevytváří vlastní zisk. Je to poskytovatel, kdo obstarává studentovi pracovní pomůcky, kdo vybavil nábytkem prostor, ve kterém student sedí. Práce je navíc vykonávána pod obchodní firmou zaměstnavatele. Kancelář klientovi nevykazuje práci s dodatkem, že ji vykonal student na praxi (srov. znak jménem zaměstnavatele). Student koná praxi osobně, jeho smrtí končí i jeho výkon odborné praxe. To student potřebuje konat praxi, aby se přiučil i jiným než teoretickým dovednostem, potřebuje, v případě povinné praxe, splnit podmínku pro připuštění ke státní závěrečné zkoušce. Ne nikdo jiný (srov. znak osobního výkonu práce).

Přítomny jsou navíc často i další podpůrné znaky závislé práce. Plní-li znak dlouhodobosti, resp. soustavnosti, několika hodinová tzv. práce na zkoušku, tím spíš ji musí splňovat i několika denní (v případě PrF MUNI desetidenní) výkon odborné praxe. Student si dále sám dobrovolně vybírá, u jakého konkrétního poskytovatele praxi vykoná. Minimálně při výkonu administrativně-odborné praxe student subjektivně cítí, že za nošení pošty má dostávat zapláceno, cítí, že vykonává závislou práci. U odborně-odborné praxe může takový subjektivní pocit slábnout, student může vnímat získávání dovedností jako velmi cenné pro jeho další odborný růst. Tento aspekt proto zohledňujeme u návrhu právní úpravy *de lege ferenda*.

Student dále rozhodně není v právním vztahu ten, kdo nese tíži podnikatelského rizika (srov. znak hospodářské závislosti). Během praxe může též dojít k příslibu práce do budoucna a naštěstí pro studenty, aspoň někteří poskytovatelé neparazitují na studentech a za jejich výkon závislé práce jim vyplácí finanční plnění, jinými slovy dodržují právní řád České republiky.

Sohledem na výše vyřčené je dle našeho názoru bezplatný výkon administrativně-odborné praxe či odborně-odborné praxe výkonem práce nelegální (srov. 2.3 Nelegální práce). Odmítáme jakákoliv obecná tvrzení o tom, že odbornou praxi nelze podřadit pod institut závislé práce. V případě, že poskytovatel trvá na poskytování praxe bezúplatně,<sup>309</sup> porušuje současné objektivní právo i narušuje subjektivní právo studenta na odměnu za práci.

---

<sup>309</sup> Srov. HORKÝ, Jakub. In: MYNÁŘOVÁ, Tereza. Očima zaměstnavatelů. Má se stážista platit? *Peníze.cz* [online]. Partners media, s.r.o., publikováno 17. 3. 2017.



Student nadto naplňuje definici zaměstnance, je osobou, která se zavázala k výkonu závislé práce. Poskytovatel je pak osobou, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce, je tedy zaměstnavatelem. Dle jeho pokynů a v jeho prospěch je závislá práce vykonávána. Podřazením i těchto pojmů dochází k potvrzení působnosti zákoníku práce na právní vztah jménem odborná praxe (srov. 2.4 Zaměstnanec a zaměstnavatel).

A v jakém základním pracovněprávním vztahu odbornou praxi v souladu se zákoníkem práce vykonávat? Podstatnými náležitostmi pracovní smlouvy jsou druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce.<sup>310</sup> Podstatnou náležitostí dohody o provedení práce – doba, na níž se tato práce uzavírá.<sup>311</sup> V dohodě o pracovní činnosti pak „*musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.*“<sup>312</sup> Sice v pracovním kodexu u dohody o provedení práce není výslovně zahrnut druh práce mezi podstatné náležitosti smlouvy, máme ale za to, že toto ujednání musí být přítomno vždy, jinak by se jednalo o neurčitě právní jednání. Dalo by se hovořit o implicitní podstatné náležitosti dohody.

V realitě současné právní úpravy nic nebrání, aby o odborné praxi byla uzavřena jakákoliv z těchto tří smluv. My alespoň jsme žádnou překážku nenalezli. Pro dlouhodobější praxe určitě lze doporučit uzavření pracovní smlouvy, pro kratší zas dohodu o provedení práce. Zde v souladu se zásadou smluvní svobody není za současného stavu třeba strany omezovat. Subjekty si vyberou takový právní vztah pro realizaci svého konání, který bude nejvíce odpovídat jejich potřebám. Smlouva v každém případě vyžaduje písemnou formu.<sup>313</sup> Zaměstnavateli (poskytovateli) lze jen silně doporučit, aby se studentem některou ze smluv o výkonu závislé práce sepsal.

K podpoření našeho závěru o výkonu odborné praxe jako výkonu závislé práce nám napomohl i dílčí výzkum týkající se inominátních smluv a vztahu mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce (srov. 3 Soukromoprávní aspekt). Vyloučili jsme možnost zaštitřovat odbornou praxi občanskoprávní inominátní smlouvou i pracovněprávní inominátní smlouvou. Hledíme-li na pracovní právo jako na právní odvětví garantující ochranu zaměstnance při výkonu závislé práce, nelze nadále trpět odvracení zraku od pravé povahy výkonu odborné praxe. Je nutné, aby si, ať už vědomé, či nevědomé, přehlížení právní úpravy přiznaly všechny subjekty dosud poskytující odbornou praxi bezplatně.

Odborná praxe studentů vysokých škol má svou povahou blíže k institutu praxe středoškolské – produktivní činnosti (srov. 2.5.2 Středoškolská praxe) a tzv.

---

<sup>310</sup> § 34 odst. 1 zákoníku práce

<sup>311</sup> Tamtéž, § 75.

<sup>312</sup> Tamtéž, § 76 odst. 4.

<sup>313</sup> Tamtéž, § 77 a § 34 odst. 2.

absolventské odborné praxi (2.5.1 Praxe absolventská). Za obě činnosti náleží ze zákona finanční plnění. Naopak se svou podstatou odlišuje od institutu dobrovolnictví, zásadně bezplatného, vystavěného na solidaritě a altruismu.

Uvedené závěry ovšem platí na obecné úrovni. Určitě se může stát, že daný konkrétní výkon odborné praxe nebude podřaditelný pod výkon závislé práce. Bude tomu tak v případě právě výkonu *distanční praxe*. Typickým příkladem takové praxe mohou být studenti sportovních fakult sledující profesionální trenéry na hodinách zájmových kroužků pohybového zaměření. U daného konkrétního vztahu bude v praxi nutno posuzovat naplnění znaků závislé práce, tak jako se v současné době děje např. u rozpoznávání tzv. práce na zkoušku.

Dodržování *nově objeveného* stávající právního stavu by mohlo svádět k myšlence o úbytku poskytovatelů praxí. Pokud by zaměstnavatelé praxi v důsledku našich tvrzení přestali poskytovat, navenek by fakticky přiznali, že porušovali právní řád. Zaměstnavatelé si musí připustit, že poskytováním kvalitní praxe přispívají k zdokonalení studentových schopností. Sami mají celospolečenský zájem na tom, aby jednoho dne školu opouštěli absolventi bohatí na pracovní zkušenosti, dostatečně připraveni na konání odborné profese, odpovídající vysokoškolskému vzdělání. Příklad můžeme opět uvést z právní sféry. Každý právník by si měl přát, aby se v soudní síni setkal s profesionálem – ať už v pozici státního zástupce, soudce apod. Přiznáním si odpovědnosti za zlepšování kvality studenta mohou zaměstnavatelé popsanému přispět. Navíc zaplacení stážisti mají minimálně o jednu další motivaci více konat práci kvalitně. Mohou efektivněji napomáhat poskytovateli s nestíháním. Mohou být též více motivováni zůstat u zaměstnavatele po ukončení studia.<sup>314</sup> Pokud úbytek zaměstnavatelů skutečně nastane, dojde zároveň k navýšení prestiže těch zaměstnavatelů, kteří praxi poskytovat budou i nadále. Budou se moci pyšnit exkluzivní spoluprací s univerzitou.

Zákonodárce tedy podle našeho pochybil, pokud chtěl umožnit výkon odborné praxe bez nároku studenta na odměnu, když pro odbornou praxi nestanovil z úplatnosti výjimku.

Pro úplnost dodejme, že kritizujeme i současné znění ustanovení § 229 odst. 1, tj. že se odborná praxe absolventů „*považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat.*“<sup>315</sup> Pokud je výkon vysokoškolské odborné praxe závislou prací, tím spíše jím je za použití argumentu logického výkladu *argumentum a fortiori* výkon odborné absolventské praxe. Analogicky k výše řečenému, i při výkonu odborné absolventské praxe je konána závislá práce, za kterou přísluší

---

<sup>314</sup> COOIMAN, op. cit., s. 6.

<sup>315</sup> § 229 odst. 1 zákoníku práce

---

mzda, plat anebo odměna. Zcela tak není na místě používat konstrukci právní domněnky: „*považuje se.*“

## 4.2 Důsledky pro praxi při Prf MU

Závěr o odborné praxi jakožto výkonu závislé práce přináší výhody i pro Fakultu. Zaměstnavatel má povinnost sepsat smlouvu o dvou vyhotoveních.<sup>316</sup> Dále je se studentem povinen ve smlouvě<sup>317</sup> uvést druh práce, kterou bude student vykonávat. Škole nic nebrání v tom, požadovat po studentovi kopii pracovní smlouvy. Fakulta bude díky zmíněnému schopna lépe kontrolovat, co student na praxi skutečně vykonává. Z nasbíraných dat může postupně vylučovat vybrané nevhodné zaměstnavatele, které by např. udělovali studentovi pouze administrativní práce. Zároveň druh činnosti nemůže zaměstnavatel zfalšovat, nebo je to pro něj minimálně nevýhodné. Uvedl-li by zaměstnavatel do pracovní smlouvy odbornou náplň práce, ale ve skutečnosti by student vařil kávu a obcházel instituce s různými podáními, hrozilo by, že na uvedenou skutečnost přijde při kontrole inspekce práce.

Legitimní otázkou může být, zda student na odborně-odborné praxi je již dostatečným odborníkem. Zda skutečně (během deseti denní praxe požadované Právnickou fakultou Masarykovy univerzity) může být zaměstnavateli k užítku. Zaměstnavatelé by se mohli ohánět tím, že poskytnutím odborné praxe poskytují studentovi službu, z které neprofitují, a není tak důvod studenta krom získání nových skutečností odměňovat i vyplácením peněžité odměny. Dle našeho názoru nelze přemýšlet v takto nastíněných liniích. Co se specificky studia na Právnické fakultě Masarykovy univerzity týče, student se s posledními povinnými předměty ze soukromoprávní oblasti, s výjimkou Práva mezinárodního obchodu, setkává v šestém semestru studia, tedy na konci třetího ročníku. Od téhož semestru je po studentovi požadován výkon odborné praxe. Student v této části studia může mít za sebou dobrovolně několik praxí. Navíc právě načerpal obrovské kvantum teoretických informací od špiček v oboru na Fakultě vyučujících. Jeho praktické dovednosti i znalosti mohou zdálky převyšovat schopnosti leckterého koncipienta.

V žádném případě nelze vyslovit souhrnný závěr o nedostatečné kvalifikaci studentů při výkonu odborné praxe. Schopnosti se budou lišit případ od případu. Většinou bude platit, že práci, již vykonal student, by stejně někdo musel vykonat. Zaměstnavateli pak nic nebrání v tom, aby studentovi vyplatit menší mzdu, plat či odměnu, než by za výkon též práce dostal případně kvalifikovanější zaměstnanec. Očekává se, že ten by práci vykonal lépe a rychleji.

---

<sup>316</sup> § 34 odst. 4 zákoníku práce

<sup>317</sup> V pracovní smlouvě, v dohodě o provedení práce i v dohodě o pracovní činnosti.

Student vykonávající placenou práci v oboru navíc nepřichází o svůj čas vyděláváním si mimo obor. Díky tomu získává i více času na studium. Fakulta se chce přeci pyšnit kvalitními studenty, jež neprodłużují (zbytečně) svá vysokoškolská léta. Česká advokátní komora si již dlouho stěžuje na nepotěšující trendy, tj. že stále klesá úroveň znalostí u skládání advokátní zkoušky.<sup>318</sup> Více času na studium i praxi v oboru snad napomůže i na této úrovni.

V podkapitole 2.1.4 Odborná praxe na Právnické fakultě jsme si uvedli, že Fakulta netrvá na smluvním zajištění mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V případě, že poskytovatel požaduje uzavření smlouvy, Fakulta na svých stránkách nabízí k využití smlouvu o umožnění výkonu odborné praxe. S ohledem na výše uvedené konstatujeme, že čl. IV., bod 1: „*Činnost studenta u poskytovatele praxe během výkonu odborné praxe je dobrovolná, bez nároku na odměnu*“,<sup>319</sup> není v souladu se současnou právní úpravou.

Možnosti (rizika) podřazení výkonu odborné praxe pod výkon závislé práce si byly patrně vědomy ostatní české právnické fakulty. Právnická fakulta Univerzity Palackého a ani Právnická fakulta Karlovy univerzity po studentech praxe nevyžadují. V Praze nechávají konání praxe zcela na studentovi.<sup>320</sup> V Olomouci umožňují studentovi k dobrovolně konané praxi zapsat si nepovinně volitelný předmět praxi odpovídající. Za vykonání praxe (tedy splnění volitelného předmětu) student získává kredity.<sup>321</sup>

---

<sup>318</sup> Sdělení České advokátní komory ve věci délky právní praxe advokátních koncipientů. Pro advokáty. Aktuální informace. *Česká advokátní komora* [online]. 2012. Vedení ČAK [cit. 18. 3. 2018].

<sup>319</sup> Fakultativně uzavíraná smlouva ke stažení na odkazu: <https://praxe.law.muni.cz/content/cs/dokumenty/>

<sup>320</sup> PROCHÁZKA, Jan, *in verbis*. 21. 3. 2018. Student Právnické fakulty Karlovy univerzity. 4. ročník magisterského studia.

<sup>321</sup> SLAVÍK, Dalibor, *in verbis*. 21. 3. 2018. Student Právnické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci. 5. ročník magisterského studia.

## 5 Nastínění úvah de lege ferenda

### 5.1 Vybrané zahraniční přístupy k odborné praxi

#### 5.1.1 Slovenská právní úprava

Pro blízkost právních řádů a s ohledem na společnou historii vývoje se lze při zkoumání problematiky opřít o přístup slovenského zákonodárce. Alespoň základní představení právě slovenské zahraniční úpravy proto považujeme za přínosné, ne-li za nutné.

Podle ustanovení § 227 odst. 1 *zákoníku práce* č. 311/2001 Z. z., ve znění pozdějších předpisů může zaměstnavatel s prezenčním studentem vysoké školy mladším 26 let uzavřít dohodu o brigádnické práci studentů.<sup>322</sup> V odst. druhém téhož ustanovení je pak normováno, že na základě této dohody lze v průměru vykonávat práci o maximální dotaci 20 hodin týdně.<sup>323</sup> Systematicky je dohoda zařazena mezi dohody vykonávané mimo pracovní poměr. Vztahuje se na ni ze společných ustanovení pro dohody např. zákaz ujednání práce přesčas.<sup>324</sup> Dále je upravena povinnost uzavřít smlouvu písemně, pod hrozbou neplatnosti, a to alespoň ve dvou vyhotoveních.<sup>325</sup> Mezi podstatné náležitosti smlouvy o brigádnické práci studentů je zařazen: druh práce, odměna, doba, na kterou se dohoda uzavírá a sjednaný rozsah pracovní doby.<sup>326</sup> Pokud jedna z *essentialia negotii* není ve smlouvě uvedena, neznamená to, že se mezi studentem a zaměstnavatelem ruší pracovněprávní pouto, tj. že zaměstnavatel nemá povinnost vyplatit studentovi odměnu.<sup>327</sup>

Pokud praktikant přestane disponovat statutem studenta, nebo zestárne do věku vyššího než 26 let a zároveň bude vykonávat práci pro zaměstnavatele dál, dochází k *automatické transformaci* brigádnické dohody na pracovní poměr.<sup>328</sup> Dohodu lze uzavřít pouze na dobu určitou, a to na dobu nejdéle 12 měsíců.<sup>329</sup>

---

<sup>322</sup> § 227 odst. 1 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Zakonyprolidi.sk* [online]. © S-EPI s.r.o. 2010-2018 [cit. 16. 3. 2018]. (Dál jako: „zákoník práce“.) Blíže srov. BARANCOVÁ, Helena. *Zákoník práce: komentár*. Bratislava: C. H. Beck, 2017. s. 1264.

<sup>323</sup> § 227 odst. 2 *zákoníku práce*

<sup>324</sup> Tamtéž, § 223 odst. 2.

<sup>325</sup> Tamtéž, § 228 odst. 1.

<sup>326</sup> Tamtéž.

<sup>327</sup> KRAJČO, Jaroslav. *Zákoník práce – komentár*. Iura Edition. Komentář k ustanovení § 228.

<sup>328</sup> Tamtéž.

<sup>329</sup> § 228 odst. 2 *zákoníku práce*

### 5.1.2 Francouzská právní úprava

Francouzská právní úprava není našemu právnímu řádu natolik blízká jako úprava slovenská. Francie je nicméně známa pro obsáhlou úpravu pracovního práva, velikým důrazem na ochranu podřízeného subjektu v pracovněprávních vztazích. Z uvedeného důvodu jsme hledali pro úvahy *de lege ferenda* inspiraci právě ve francouzském právním řádě.<sup>330</sup>

Francouzský *Code de l'éducation* obsahuje speciální úpravu normující vysokoškolské odborné praxe. V minulosti, za absence této výslovné úpravy, docházelo ze strany poskytovatelů k četnému zneužívání práce studentů. Ti byli najímáni jako nehonorovaná pracovní síla, zaměstnavatelé jejich výkon práce maskovali pod výkon bezplatné dobrovolnické činnosti. Proti takovému stavu se vzbouřili studenti a značná část odborné veřejnosti. Zákonodárce v roce 2006 vytvořil právní rámec praxe upravující.<sup>331</sup>

Stáž nepředstavuje pravidelný výkon práce, jde o třístranný vztah mezi studentem, poskytovatelem a univerzitou, mající jak pedagogické, tak pracovní rysy. Pokud poskytovatel opustí od vzdělávacího aspektu stáže a vztah se fakticky změnil na čistý výkon závislé práce, má stážista právo žádat rekvalifikaci smlouvy o stáži na smlouvu pracovní. Stážista v případě neúspěchu u poskytovatele, může toto požadovat u *Conseil de prud'hommes* (Zvláštního soudu prvního stupně příslušného pro pracovněprávní spory).<sup>332</sup> Stáž mezi stážistou a poskytovatelem nemůže převýšit 6 měsíců v období jednoho školního roku.<sup>333</sup> Pokud stáž trvá déle než 2 měsíce, zaměstnavatel musí studentovi vyplácet mimořádnou odměnu,<sup>334</sup> kterou nelze ztotožňovat se mzdou či platem zaměstnanců. Výše mimořádně odměny je závislá na uzavřené kolektivní smlouvě v daném oboru, nesmí být však nižší než státem garantované minimum. Stážista má dále po dobu praxe nárok na stejný přístup k benefitům jako zaměstnanci zaměstnavatele, u něhož je stáž konána. Student dostává např. stravenky a příspěvek na dopravu během cesty do práce a z práce.<sup>335</sup>

---

<sup>330</sup> Ke stěžejnímu zdroji této subkapitoly (PÉLISSIER, Jean, GILLES, Auzero a DOCKÈS, Emmanuel. *Droit du travail*. Paříž: Dalloz, 2013.) jsme se dostali v prostorách knihovny *Faculté de Droit et Science Politique* v Nice.

<sup>331</sup> PÉLISSIER, op. cit., s. 170.

<sup>332</sup> Tamtéž.

<sup>333</sup> L 124-5 Code de l'éducation. In: *Legifrance.gouv.fr* [online]. Le service public de la diffusion du droit. [cit. 14. 3. 2018].

<sup>334</sup> L-124-6 Code de l'éducation

<sup>335</sup> PÉLISSIER, op. cit., s. 171.

## 5.2 Obecně k odborné praxi de lege ferenda

Nad budoucností stáží se zamýšlejí i jiné zdroje. Ve Zprávě Evropského parlamentu z června roku 2007 se apeluje na členské státy, aby nastavily optimální podmínky pro sladění práce a studia. Mortalita převažující natalitu by se dle Zelené knihy o demografii dala porazit propojením studia, rodinného života a vzdělání. Mladí mohou zakládat rodinu a zároveň studovat vysokou školu za předpokladu, že nebudou finančně závislí na dotacích od svých rodičů. Uvedenému může napomoci alespoň nějaká odměna za výkon praxe. Zbrzdí se oddalování zakládání rodin.<sup>336</sup>

*Doporučení Rady ze dne 10. března 2014 k rámci kvality stáží 2014/c88/01* se zmiňuje o nutnosti podpory mladých při vstupu na trh práce<sup>337</sup>, o nutnosti zajištění hladkého přechodu ze školy do zaměstnání.<sup>338</sup> Vyslovena je kritika neplacených stáží,<sup>339</sup> i takových poměrů, kdy za konané stáže „nenese odpovědnost žádná instituce“.<sup>340</sup> V Doporučení v devátém odstavci je dále kritizována nedostatečná jasnost právní úpravy i přístup některých právních úprav povolující přílišně dlouhé stáže.<sup>341</sup> Odstavec desátý pak uvádí:

*„V některých členských státech a odvětvích nejsou stáže v současné době regulovány, a pokud jejich právní úprava existuje, je velmi rozdílná a jsou v ní stanoveny různé prvky týkající se kvality nebo různé postupy uplatňování. V případech, kdy neexistuje regulační rámec nebo nástroj nebo není zajištěna dostatečná transparentnost, pokud jde o pracovní podmínky v průběhu stáže a její vzdělávací obsah, může řada poskytovatelů stáží využívat stážisty jako levnou, či dokonce neplacenou pracovní sílu.“<sup>342</sup>*

Doporučení navrhuje, aby stáže byly zakládány na základě písemných dohod<sup>343</sup>, aby stážistovi byl přidělován mentor<sup>344</sup> a aby se stanovila přiměřená doba „trvání stáže, která by zpravidla nebyla delší než šest měsíců“.<sup>345</sup>

---

<sup>336</sup> MATĚJŮ a WEIDNEROVÁ, op. cit.

<sup>337</sup> Odst. 1 Doporučení Rady č. 2014/c88/01 k rámci kvality stáží ze dne 10. března 2014 [online].

<sup>338</sup> Tamtéž, odst. 2.

<sup>339</sup> Tamtéž, odst. 4.

<sup>340</sup> Tamtéž, odst. 7.

<sup>341</sup> Tamtéž, odst. 9.

<sup>342</sup> Tamtéž, odst. 10.

<sup>343</sup> Tamtéž, bod 2.

<sup>344</sup> Tamtéž, bod 5.

<sup>345</sup> Tamtéž, bod 10.

Problematika je zpracována i v dokumentu nazvaném *Plán implementace reformy finanční pomoci studentům*.<sup>346</sup> Špatná ekonomická situace studenta může vést k zanechání studia. Česká republika chce mít ale vzdělanou populaci.<sup>347</sup> Placení za stáže může vytyčenému cíli pomoci. Do budoucna by se dle Plánu mělo zvážit, zda má za praxi student dostávat zapláceno či nikoliv, přičemž expertní tým se kloní k variantě úplatnosti,<sup>348</sup> neboť „student na praxi vždy v nějakém rozsahu práci vykonává“.<sup>349</sup>

Uvedené zdroje dochází k závěru *de lege ferenda*, k závěru potřeby úplatnosti výkonu odborných praxí, byť ne na základě právní analýzy, tak jak jsme učinili my. Staví zejména na argumentu boje proti mortalitě, zlepšení situace mladistvých při nástupu na trh práce a potřebě vzdělané populace.

*De lege lata* jsme sice dospěli k závěru o nutnosti výkonu praxe v jednom ze stávajících pracovněprávních vztahů, nemyslíme si však, že takový stav je pro dotčené subjekty optimální. Vytvořeno by mělo být zázemí pro nový smluvní typ, byť se sníženou odměnou za práci. Zohledněny by měly být, jak pedagogické rysy, tak pracovní rysy výkonu stáže, jako obsahuje např. francouzská právní úprava. Základní charakteristika odborné praxe by se měla proto objevit i ve vysokoškolském zákoně. Popsat by se měla praxe jako součást vysokoškolské výuky,<sup>350</sup> obdobně jako je zahrnuta praxe středoškolská ve školském zákoně.

Cílem nové právní úpravy by mělo být zabezpečení hladkého a kvalitního průběhu odborné praxe jako právního vztahu, ve kterém nedojde k znevýhodnění ani jednoho ze subjektů,<sup>351</sup> jež zejména nezavalí poskytovatele přílišnou administrativou.<sup>352</sup>

Co se týče detailnějšího normování odborné praxe, zákonodárce má dle našeho názoru tři možnosti. Zaprvé může zůstat u současné právní úpravy. Uvedené řešení považujeme za nerozumné, máme za to, že stav *de lege lata* dostatečně nezohledňuje zvláštnosti výkonu odborné praxe (viz výše). Druhou možnost představuje stanovení výjimky úplatnosti z výkonu závislé práce při konání odborné praxe či nastavení speciálního režimu úplatnosti ve speciálním zákoně, obdobně jako tomu je u produktivní činnosti středoškolských studentů či dobrovolnické služby. Takové řešení právní řád České republiky již zná. My se přikláníme k variantě třetí, tj. k stanovení zvláštní právní úpravy fenoménu odborných praxí v zákoníku práce.

---

<sup>346</sup> srov. *Plán implementace reformy finanční pomoci studentům*. Reforma finanční pomoci studentům [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2010.

<sup>347</sup> Tamtéž, s. 11.

<sup>348</sup> *Plán implementace reformy finanční pomoci studentům*, op. cit., s. 28.

<sup>349</sup> Tamtéž.

<sup>350</sup> *Soukromoprávní pomoc: Placená praxe a stáže studentů*, op. cit., s. 6.

<sup>351</sup> HRDLIČKOVÁ, op. cit., s. 101.

<sup>352</sup> *Soukromoprávní pomoc: Placená praxe a stáže studentů*, op. cit., s. 6.



Nevylučujeme do budoucna možnost samostatného zákona o odborné praxi, máme však za to, že současná ustanovení zákoníku práce mohou být pro odbornou praxi vhodným východiskem (srov. 5.3 Konkrétní návrhy *de lege ferenda*).

Zakotvení odborné praxe v zákoníku práce povede ke zvýšení právní jistoty v těchto uzavíraných vztazích. Strany nebudou muset tápat kolem pravé povahy odborné praxe. Bude jasně vytyčeno, že za odbornou praxi náleží mzda, plat anebo odměna. Uvedené povede krom jiného k tomu, že si na finanční plnění pro studenty za odvedenou práci budou muset najít zdroje i státní instituce a vyčlenit pro ně kapitolu ve svých rozpočtech.

### 5.3 Konkrétní návrhy *de lege ferenda*

Z předchozích argumentů vyplývá potřeba zakotvení praxe studentů v právním řádu České republiky. Úkolem této práce není navrhnout přesné znění právní úpravy výkonu odborné praxe *de lege ferenda*, přesto jsme se zákonodárci rozhodli alespoň nastínit třináct okruhů témat, jimiž by se měl při vytváření nové právní úpravy zabývat.

1. Domníváme, že by bylo vhodné *de lege ferenda* do ustanovení § 3 zákoníku práce zařadit vedle stávajících tří základních pracovněprávních vztahů, vztah čtvrtý, a to **právní vztah (poměr) založený dohodou o odborné praxi** uzavřené mezi poskytovatelem a studentem. Dohoda by pak byla podrobněji upravena v části třetí zákoníku práce, nazvané „Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr“. Normy vztahující se k čtvrtému základnímu pracovněprávnímu vztahu by reflektovaly vzdělávací aspekt odborné praxe. Zařazení by odpovídalo slovenské právní úpravě.
2. Zaměstnavatel by měl být bez debat povinen proškolit studenta o **bezpečnosti a ochraně zdraví při práci** při nástupu na odbornou praxi. Zde lze nicméně využít současnou úpravu zákoníku práce.<sup>353</sup>
3. Jak řešit situaci, když se student na praxi zraní či když způsobí **škodu**? Kdo by měl být **odpovědný**? A kdo by měl za takové situace platit **pojištění**? Podle ustanovení § 7 odst. 1 zákona o dobrovolnické službě je organizace vysílající dobrovolníka povinna uzavřít před jeho vysláním pojistnou smlouvu, jež kryje odpovědnost za případnou škodu na zdraví i na majetku, která je způsobena dobrovolníkem, nebo je jemu samotnému způsobena. V témž ustanovení je dále dodáno, že dobrovolník je sám odpovědný pouze za škodu, kterou způsobil úmyslně.<sup>354</sup> Přestože má odborná praxe svojí povahou trojstrannému vztahu

---

<sup>353</sup> srov. § 101n. zákoníku práce

<sup>354</sup> § 7 odst. 1 zákona o dobrovolnické službě

dobrovolnictví nedaleko, domníváme se, že zde by neměla být použita obdobná právní úprava. Dle našeho názoru nelze po vysoké škole požadovat, aby nesla tíži pojištění. Pokud se vztahu účastní (uloží studentovi povinnost praxi vykonat), nehraje v něm prim (srov. 2.1.3 Teoretické vymezení pojmu odborná praxe). Doporučujeme tak i do budoucna vztáhnout na odbornou praxi dosavadní právní úpravu obsaženou v zákoníku práce v ustanovení § 391. Vyplácením odměny studentům za odbornou praxi vylepšujeme jejich finanční situaci a umožňujeme jim více se soustředit na studium. Tíži pojištění pak musí nést poskytovatel. Nejen za to by měl být daňově zvýhodněn (viz níže).

4. Normována by podle našeho názoru měla být jasná pravidla pro **zahájení praxe**. Zákonodárce by měl jasně vyloučit instituce, na kterých případně nelze praxi konat, existují-li takové, které mají být studentům znepřístupněny. V současné době sami poskytovatelé nezřídka tápou, zda mohou studentovi poskytovat praxi, či nikoliv. Zamezilo by se rovněž netransparentním výběrovým řízením na státní instituce. Student by se na praxi měl dostat díky svým kvalitám, o kterých v rámci výběrového řízení poskytovatele přesvědčí. Objektivně není od státu spravedlivé, když dopustí, aby např. na vysoké soudy měli přístup pouze „známí známých“ a ostatní studenti neměli k praxi rovný přístup.

5. Zakomponována by rovněž měla být i povinnost pro poskytovatele školit studenta, a nejen zadávat práci. K tomu by měl být zřízen institut **mentorské osoby**, jež by byla za školení odpovědná.<sup>355</sup>

6. Normy by měly pamatovat na stanovení povinnosti **mlčenlivosti** studentovi. Měly by být chráněny citlivé údaje, ke kterým se student během výkonu praxe dostane. Zejména by měly být střeženy vnitřní know-how poskytovatele a neveřejné informace o klientech poskytovatele. Za mlčení studenta nemůže nést odpovědnost škola. Ta praxi iniciuje, fakticky do ní nezasahuje.<sup>356</sup>

7. Podle čl. 10 odst. 3 Listiny základních práv a svobod má každý „*právo na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě.*“<sup>357</sup> Podle čl. 13 Listiny pak nesmí nikdo „*porušit listovní tajemství ani tajemství jiných písemností a záznamů, ať již uchovávaných v soukromí, nebo zasílaných poštou anebo jiným způsobem, s výjimkou případů a způsobem, které stanoví zákon. Stejně se zaručuje tajemství zpráv podávaných telefonem, telegrafem nebo jiným podobným zařízením.*“<sup>358</sup> Řešit by se měla i **ochrana osobních údajů** a ochrana před **monitoringem** studenta, ochrana

---

<sup>355</sup> Srov. bod 5 Doporučení Rady č. 2014/c88/01.

<sup>356</sup> *Podmínky praxí pro poskytovatele*. Dokumenty. Informace pro poskytovatele odborných praxí, op. cit.

<sup>357</sup> čl. 10 odst. 3 Listiny základních práv a svobod

<sup>358</sup> Tamtéž, čl. 13.

soukromí. Studentovi by měla být v této oblasti garantována minimálně stejná ochrana, jako ostatním zaměstnancům. Zákonodárce by měl zvážit stanovení povinnosti pro zaměstnavatele – registrovat se u Úřadu pro ochranu osobních údajů.<sup>359</sup>

8. Měly by být dle charakteru vykonávané činnosti stanoveny tři režimy **odměňování**.<sup>360</sup> Zaprvé, pro tzv. distanční praxi stanovit výjimku bezplatnosti praxe.<sup>361</sup> Zadruhé pro tzv. administrativní praxi odkázat na obecnou úpravu zákoníku práce. A zatřetí, pro odborně-odbornou praxi garantovat sníženou částku. Možnost vyplácet studenta pod minimální mzdou (oproti současné právní úpravě), by měla poskytovateli částečně vynahradit zvýšené náklady, které se studentem má. Zároveň by student nebyl „zdarma pracovní silou“. Část odměny by měla být povinně vyplácena poskytovatelem. Zákonodárce může opět vyjít z procentuálního určení odměny, obdobně jako tomu je u problematiky středoškolských praxí.<sup>362</sup> Zde navíc student rovněž odměnu dostává jen za skutečně vykonanou produktivní činnost. Za pozorování nedostává nic. Předpokládáme, že stanovení rozdílných režimů odměňování bude zaměstnavatele stimulovat k poskytování praxí s odbornou náplní. Naopak se upozadí praxe s náplní nesouvisející s oborem, jelikož ta bude muset být hrazena jako *běžná závislá práce*.

9. Zákonodárce by měl dále normovat podstatné náležitosti **smlouvy o odborné praxi**. Jelikož odměna za práci nespadá pod znaky závislé práce, máme za to, že by oproti slovenské úpravě, neměla být odměna zahrnuta ani mezi podstatné náležitosti smlouvy. Dle slovenského vzoru by se za druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce (jak navrhujeme výše) mohlo zvážit i zařazení délky praxe a rozsah pracovní doby mezi *essentialia negotii*.

10. Zaměstnavateli poskytováním praxe narůstají náklady, ať už nepřímo obstaráváním zodpovědné osoby, která si musí na studenta udělat čas, či přímo vyplácením odměny a zařizováním pojištění. Abychom zaměstnavatele motivovali k poskytování praxí, měli by být **daňově zvýhodněni**. Výhoda by měla být navázána na splnění podmínky – na písemné stvrzení pracovněprávního závazku mezi studentem a poskytovatelem.<sup>363</sup> Úleva v konečném důsledku nepovede k větší zátěži na státní rozpočet,<sup>364</sup> ale naopak ke „*snížení nákladů spojených s aktivní politikou zaměstnanosti, jež jsou dnes vynakládány úřady práce na společensky účelná pracovní místa. Toto opatření by rovněž mělo vést ke snížení nezaměstnanosti*

---

<sup>359</sup> HRDLIČKOVÁ, op. cit., s. 40n.

<sup>360</sup> Srov. např. MATĚJŮ a WEIDNEROVÁ, op. cit.

<sup>361</sup> HRDLIČKOVÁ, op. cit., s. 51.

<sup>362</sup> Procento by mělo být vyšší. Předpokládáme, že student vysoké školy bude schopen vykonávat kvalifikovanější práci, která by měla být lépe ohodnocena.

<sup>363</sup> HRDLIČKOVÁ, op. cit., s. 12.

<sup>364</sup> *Soukromoprávní pomoc: Placená praxe a stáže studentů*, op. cit., s. 5.

*absolventů na trhu práce.*<sup>365</sup> Daňové zvýhodnění by systematicky mělo být zařazeno v zákoně o finanční pomoci studentům.<sup>366</sup> Úprava by měla jít nad současnou (srov. § 34f zákona o daních z příjmů<sup>367</sup> a institut motivační příspěvku).<sup>368</sup>

11. I flexibilní **pracovní doba** by měla charakterizovat odbornou praxi. Studentovi by mělo být umožněno chodit do práce tak, aby mohl pracovní závazky dobře skloubit s těmi školními, popř. rodinnými. Ponechána by měla být možnost konat odbornou praxi i o prázdninách, aby student měl možnost rozložit své školní povinnosti do celého kalendářního roku. Ostatně obdobná úprava je obsažena i ve školském zákoně u otázky středoškolských praxí. Dále by měla být jasně stanovena maximální týdenní časová dotace, nižší než u běžného pracovního poměru.

12. Normována by měla být i maximální délka odborné praxe vykonávané u jednoho poskytovatele. V případě překročení doby by po vzoru zahraničních úprav docházelo k povinné **transformaci** odborné praxe **na pracovní poměr**, čímž by docházelo k ochraně studenta před zneužíváním jako dlouhodobé levné pracovní síly zaměstnavatelem. Dle námětů ze zahraničí by k transformaci na pracovní poměr mělo dojít automaticky i v případě ukončení studia či překročení věku 26 let. Mechanismus transformace by měl být využit i ve chvíli, kdy odborná praxe pozbyde pedagogického charakteru, popř. kdy alespoň vykročí svým obsahem z mantinelů studentem studovaného oboru (stane se praxí administrativní).

13. Chybět by neměla ani flexibilní úprava **rozvázání právního poměru** odborné praxe, zejména pro dlouhodobější, studentem dobrovolně vykonávané praxe. Český zákonodárce za tímto účelem může využít současnou právní úpravu obsaženou v ustanovení § 77 odst. 4 zákoníku práce.<sup>369</sup>

---

<sup>365</sup> Tamtéž.

<sup>366</sup> MATĚJŮ a WEIDNEROVÁ, op. cit. Též: HRDLIČKOVÁ, op. cit. s. 105.

<sup>367</sup> § 34f zákona o daních z příjmů

<sup>368</sup> Tamtéž, § 24 odst. 2 písm. zu).

<sup>369</sup> srov. § 77 odst. 4 zákoníku práce

## 6 Závěr

Předkládaná diplomová práce nabídla nové chápání povahy institutu odborné praxe za současné právní úpravy. Detailně rozpracovala základní právní aspekty popisovaného fenoménu. Nejvíce prostoru bylo věnováno aspektům z pracovněprávní oblasti i oblasti práva občanského. Věříme, že diplomová práce vybrané aspekty vylíčila vyčerpávajícím způsobem, odpovídajícím požadavkům na ni kladeným.

Původní představy o podobě práce byly v počátcích trochu neskromně ambicióznější. S ohledem na vnitřní soudržnost práce bylo upuštěno od některých méně klíčových, ale přesto stále důležitých témat. Opustili jsme aspekt diskriminace a nucené práce, úvahy zasahující až do ústavněprávní roviny, roviny mezinárodního práva veřejného a práva Evropské unie. Vynechána byla též část popisující povahu jednotlivých základních pracovněprávních vztahů, vč. problematiky tzv. faktického pracovního poměru. Opustili jsme i obecný výklad týkající se zastřeného právní jednání, problematiku simulovaných a disimulovaných jednání. Snad hodnotitelé práce budou souhlasit, že chybějící pasáže byly vyřazeny ku prospěchu diplomové práce.

Odhalili jsme, že i Právnická fakulta Masarykovy univerzity požaduje po studentech praxi, která je nezřídka vykonávána bezúplatně, tedy v rozporu se zákoníkem práce. Očekáváme, že na vyslovené závěry bude Fakulta reagovat. Rozhodně nečiníme Fakultu za bezplatné praxe přímo odpovědnou, alespoň k nějaké reflexi by dle našeho názoru dojít mělo. Fakulta nemůže nadále dávat od reálného stavu ruce pryč. Po studentovi praxi vyžaduje. Ten s ohledem na nutnost vykonání praxe vezme i praxi neplacenou. Jeho vyjednávací schopnosti jsou značně omezeny, jelikož poskytovatelé praxí vědí, že student Fakultu bez praxe úspěšně neopustí. Alibistická slova o autonomii vůle studenta musí jít stranou. Diplomová práce by proto měla posloužit jako jedna z prvních překážek k právě popsaným aktivitám poskytovatelů.

## Použité zdroje

### Monografie

1. BARANCOVÁ, Helena. *Zákonník práce: komentár*. Bratislava: C. H. Beck, 2017. 1397 s. ISBN 978-80-89603-53-4.
2. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.
3. BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákonník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8.
4. COOIMAN, Markéta a kol. *Začínáme se stážisty (praktické tipy krok za krokem)*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. 39 s.
5. GALLAS, Jan a LIPPERT, Josef. *Zákon o pensijním pojištění soukromých zaměstnanců ve vyšších službách*. Praha: Československý kompas, 1935. Komentované zákony Československé republiky. 978 s.
6. GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8.
7. HERMANN-OTAVSKÝ, Karel a SRB, Jan. *Zákon ze dne 11. července 1934, čís. 154 Sb. z. a n.: o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích)*. Praha: Československý kompas, 1935. Komentované zákony Československé republiky. 559 s.
8. HORECKÝ, Jan a MACHÁLEK, Petr. *Právní poměry při výkonu závislé práce ve veřejné správě*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2017. 123 s. ISBN 978-80-210-8811-5.
9. HRDLIČKOVÁ, Andrea. *Odborná praxe v prostředí vysokého školství*. Brno: Masarykova univerzita, 2013. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity. 119 s. ISBN 978-80-210-6448-5.
10. HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník: komentář*. V. Závazkové právo: obecná část (§ 1721-2054). Praha: C. H. Beck, 2014. 1335 s. ISBN 978-80-7400-535-0.
11. HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník: komentář*. VI, Závazkové právo: zvláštní část (§ 2055-3014). 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 2072 s. ISBN 978-80-7400-287-8.
12. KOCOUREK, Jiří a DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2016. 329 s. ISBN 978-80-7400-616-6.
13. KOCOUREK, Jiří a TRYLČ, Ladislav. *Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR*. Olomouc: ANAG, 2001. 615 s. ISBN 80-7263-039-3.

14. KOTTNAUER, Antonín.. *Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014. 368 s. ISBN 978-80-7502-038-3.
15. KRAJČO, Jaroslav. *Zákonník práce – komentár*. Iura Edition. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 24. 3. 2017].
16. KRČMÁŘ, Jan. *Základy přednášek o právu občanském. III., Právo obligační*. Praha: Spolek československých právníků „Všehrd“, 1926. 301 s.
17. PICHRT, Jan a kol. *Zákonník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 1196 s. ISBN 978-80-7552-609-0.
18. PÉLISSIER, Jean, GILLES, Auzero a DOCKÈS, Emmanuel. *Droit du travail*. Paříž: Dalloz, 2013. 1520 s. ISBN 978-2-247-12057-4.
19. PLESKOT, Jiří a WINTER, Lev. *Zákon o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří: zákon ze dne 9. října 1924 č. 221 ve znění zákona ze dne 8. listopadu 1928 č. 184 a vládních nařízení ze dne 15. června 1934 č. 112 a ze dne 11. července 1934 č. 143 Sb. z. a n. Úplný text publikován vyhláškou ministra sociální péče z 25. července 1934 č. 189 Sb. z. a n.* Praha: Právnícké knihkupectví a nakladatelství V. Linhart, 1934. 884 s.
20. RABAN, Přemysl a kol. *Občanské právo hmotné. Závazkové právo*. 1. vyd. Brno: Václav Klemm – Vydavatelství a nakladatelství, 2014. 528 s. ISBN 978-80-87713-11-2.
21. STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014. Spisy Právnícké fakulty Masarykovy univerzity, řada teoretická, Edice Scientia, sv. č. 505. 199 s. ISBN 978-80-310-7729-4.
22. STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014. Spisy Právnícké fakulty Masarykovy univerzity, řada teoretická, Edice Scientia, sv. č. 490. 234 s. ISBN 978-80-210-7500-9.
23. ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2012. 312 s. ISBN 978-80-87284-24-7.
24. ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnícká fakulta, 2013. 280 s. ISBN 978-80-87146-72-9.
25. ŠVESTKA, Jiří a kol. *Občanský zákoník: komentář*. Svazek V, (§ 1721 až 2520). 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014. 1700 s. ISBN 978-80-7478-638-9.
26. VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákonník práce. Komentář*. Vydání páté. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7.

## Články

27. BALLEMBERGER, Karel. Pojem smlouvy učební, volontérské a praktikantské. *PRACOVNÍ PRÁVO. Časopis pro výklad pracovních a sociálně pojišťovacích zákonů*. 1937, roč. XVI, č. 1. 4-7 s.
28. BALLEMBERGER, Karel. Pojem smlouvy učební, volontérské a praktikantské. *PRACOVNÍ PRÁVO. Časopis pro výklad pracovních a sociálně pojišťovacích zákonů*. 1937, roč. XVI, č. 2. 19-21 s.
29. BUKOVJAN, Petr. Jaké znaky má závislá práce? *Bezpečnost a hygiena práce*. 2014, č. 4. In: *ASPI [právní informační systém]*. Wolters Kluwer ČR [cit. 7. 3. 2017].
30. DANDOVÁ, Eva. Praktické vyučování, 1. část. *Řízení školy*. 2010, č. 2. In: *ASPI [právní informační systém]*. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 3. 2018].
31. FUČÍK, Ivan. „Švarcsystém“ – začíná být pomalu jasno? [online]. *Fučík & Partneři*. 2015, č. 17 [cit. 8. 3. 2018]. Dostupné z: <http://www.fucik.cz/publikace/svarcsystem-zacina-byt-pomalu-jasno/>
32. ERÉNEY, Tereza a VEJSADA, Daniel. Neplacené praxe a stáže – aktuální vývoj z pohledu rizika nelegálního zaměstnávání. *Personální a sociální právní kartotéka*. 2015, č. 7. In: *ASPI [právní informační systém]*. Wolters Kluwer ČR [cit. 20. 2. 2018].
33. HLOUŠEK, Jan. Dobrovolnictví ve zdravotnických zařízeních – 3. část – Právní ukotvení dobrovolnických programů a analýza rizik při jejich realizaci. *Zdravotnické fórum*. 2012, č. 5. In: *ASPI [právní informační systém]*. Wolters Kluwer ČR [cit. 19. 2. 2018].
34. HROUZKOVÁ, Věra. Kvalifikace zaměstnanců – jaká jsou práva a povinnosti? *Personální a sociálně právní kartotéka*. 2008, č. 4. In: *ASPI [právní informační systém]*. Wolters Kluwer ČR [cit. 7. 3. 2017].
35. HŮRKA, Petr. Využití zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v pracovním právu. *Právní rozhledy*. 2007, č. 24. In: *Beck-online [online právní informační systém]*. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 16. 3. 2018]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembqg5pxa4s7gi2f6427ha4dg&groupIndex=15&rowIndex=0>
36. JAKUBKA, Jaroslav. Jak je to s odměňováním žáků a učňů (1. část). *Mzdy a personalistika v praxi*. 2003, č. 5. In: *ASPI [právní informační systém]*. Wolters Kluwer ČR [cit. 7. 3. 2017].
37. JANEČKOVÁ, Eva. Práce na zkoušku. *Dauc.cz – daně*. 2017, č. 9. In: *ASPI [právní informační systém]*. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 3. 2018].
38. KUDRNA, K. Přípustnost inominátních a smíšených smluv v českém právu soukromém. *Právní rozhledy*. 2001, č. 11. In: *Beck-online [online právní informační systém]*. Nakladatelství C. H. Beck [cit. 16. 3. 2018]. Dostupné z:



- <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembqgfpxa4s7geyv6427gu2dq&groupIndex=0&rowIndex=0>
39. JOUZA, Ladislav. Podnikatel a zaměstnanost. *Práce a mzda*. 1995, č. 10. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 12. 10. 2017].
  40. JOUZA, Ladislav. Práva a nároky absolventů škol. *Sociální politika* 1993, č. 7. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 12. 10. 2017].
  41. JOUZA, Ladislav. Pracovněprávní výhody pro absolventy škol i zaměstnavatele. *Mzdy a personalistika v praxi*. 2006, č. 7. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 12. 10. 2017].
  42. JOUZA, Ladislav. Příspěvky a dotace podnikatelům podle předpisů o zaměstnanosti. *Sociální politika*. 1996, č. 10. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 12. 10. 2017].
  43. KLEGA, Jiří. Neplacená praxe ve firmách: studenti i zaměstnavatelé na hraně zákona. *EPRAVO.CZ* [online]. © EPRAVO.CZ, a. s. 1999-2018. Publikováno 3. 3. 2016. ISSN 1213-189X [cit. 16. 3. 2018].
  44. KLÍMOVÁ, Růžena. Odměna učně. *Personální a sociálně právní kartotéka*. 2017. č. 4. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 12. 10. 2017].
  45. MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. *Archiv knih*. 2008. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 12. 10. 2017].
  46. MATEJKA, Jan a ŠTEFKO, Martin. Osobní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jako definiční znak pracovněprávního vztahu – stručná komparativní analýza pohledem informační společnosti. *Právník*. 2012, roč. CLI, č. 8. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 27. 2. 2018].
  47. MATEJŮ, Petr a WEIDNEROVÁ, Simona. Návrh na placenou praxi a stáže studentů v oboru, který studují. *Isea.cz* [online]. Praha: ISEA – Institut pro sociální a ekonomické analýzy, o. s. (think-thank) [cit. 22. 2. 2018]. Dostupné z: <http://www.isea.cz/navrh-na-placenu-praxi-a-staze-studentu-v-oboru-ktery-studuji/>
  48. MORÁVEK, Zdeněk. Příjmy osvobozené od daně u veřejně prospěšných poplatníků. *Daňová a hospodářská kartotéka*. 2016, č. 23. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 12. 3. 2017].
  49. MYNÁŘOVÁ, Tereza. Očima zaměstnavatelů. Má se stážista platit? *Peníze.cz* [online]. Partners media, s.r.o., publikováno 17. 3. 2017. [cit. 20. 3. 2018]. ISSN: 1213-2217. Dostupné z: <https://www.penize.cz/zamestnani/321730-ocima-zamestnavatelu-ma-se-za-staz-platit>
  50. PODHRÁZKÝ, Milan. K posuzování nelegální práce (znaky závislé práce) [online]. *Bulletin-advokacie.cz*, oficiální stránky odborného právníckého časopisu české advokacie. 2014 [cit. 27. 2. 2018]. Dostupné

z: [https://is.muni.cz/do/law/ud/predp/smer/S-04-2013\\_O\\_citacich\\_dokumentu.pdf](https://is.muni.cz/do/law/ud/predp/smer/S-04-2013_O_citacich_dokumentu.pdf)

51. PŘIB, Jan. Nová koncepce občanského zákoníku a pracovní právo. *Právní rozhledy*. 1997, č. 2. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 17. 3. 2018].
52. KIELER, Petr a STÁDNÍK, Jaroslav. Nejvyšší správní soud – nelegální práce a koncentrace řízení. *Práce a mzda*. 2012, č. 7. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 7. 3. 2018].
53. PEDERSINI, Roberto. „Economically dependent workers“, employment law and industrial relations. *EurWORK (European Observatory of Working Life)*. © Eurofound 2018 [online]. 2002 [cit. 20. 3. 2018]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/economically-dependent-workers-employment-law-and-industrial-relations>
54. SOUŠKOVÁ, Milena. Péče o zaměstnavatele o kvalifikaci zaměstnanců. *Mzdy a personalistika v praxi*. 2001, č. 4. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 12. 10. 2017].
55. SOUŠKOVÁ, Milena. Vztahy zaměstnavatelů a úřadů práce. Finanční příspěvky poskytované zaměstnavatelům úřadem práce. *Mzdy a personalistika v praxi*. 2003, č. 1. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 12. 10. 2017].
56. STÁDNÍK, Jaroslav a KIELER Petr. Závislá práce a odměna jako její znak. *Práce a mzda*, 2014, č. 5. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 7. 3. 2018].
57. SVĚŘČINOVÁ, Eva. Absolventi na trhu práce. *Práce a mzda*. 2016, č. 9. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 12. 10. 2017].
58. ŠIMÁKOVÁ, Markéta. Zaměstnávání absolventů aneb využijeme čerstvých znalostí a mladé mozky pro nové projekty. *Práce a mzda*. 2013, č. 7. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 12. 10. 2017].
59. ŠTEFKO, Martin. Výkon závislé práce. *Časopis pro právní vědu a praxi* [online]. 2008, č. 4. s. 337-345. [cit. 16. 3. 2018]. Dostupné z: <https://journals.muni.cz/cpvp/article/viewFile/6641/6028>
60. URBAN, Jan. Jak úspěšně motivovat? *Mzdová praxe* [online]. 2008, č. 7. © 2018 Wolters Kluwer ČR, a. s. [cit. 20. 3. 2018]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3781v5121-jak-uspesne-motivovat/>
61. WERDANOVÁ, Jana. Znaky závislé práce při posuzování nelegálního zaměstnávání [online]. *Bozpinfo.cz*, 2015. © 2002-2018 Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i [cit. 8. 3. 2018]. ISSN 1801-0334. Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/znaky-zavisle-prace-pri-posuzovani-nelegalniho-zamestnavani>

## Judikatura

62. Nález Ústavního soudu ze dne 16. září 2014, sp. zn. Pl. ÚS 52/13. *Ústavní soud* [online]. © 2006 AutoCont CZ, a.s. [cit. 16. 3. 2018]. Dostupné z: <http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=85473&pos=1&cnt=1&typ=result>
63. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. prosince 2001, sp. zn. 21 Cdo 615/2001. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2010 [cit. 26. 2. 2018]. Dostupné z: [http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/46860F77A0A00C5BC1257A4E00694F86?openDocument&Highlight=0](http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/46860F77A0A00C5BC1257A4E00694F86?openDocument&Highlight=0),
64. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. listopadu 2003, sp. zn. 30 Cdo 2033/2002. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2010 [cit. 17. 3. 2018]. Dostupné z: [http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/81314E358E4454EEC1257A4E0064FFFF?openDocument&Highlight=0,null](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/81314E358E4454EEC1257A4E0064FFFF?openDocument&Highlight=0,null),
65. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. května 2015, sp. zn. 21 Cdo 918/2004. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2010 [cit. 26. 2. 2018]. Dostupné z: [http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/58E3C279F885896BC1257E7E001ADCB9?openDocument&Highlight=0,null](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/58E3C279F885896BC1257E7E001ADCB9?openDocument&Highlight=0,null),
66. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. listopadu 2016, sp. zn. 33 Cdo 645/2016. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2010 [cit. 26. 2. 2018]. Dostupné z: [http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/6C3F2D77A347A896C12580B80036763E?openDocument&Highlight=0,null](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/6C3F2D77A347A896C12580B80036763E?openDocument&Highlight=0,null),
67. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. dubna 2017, sp. zn. 21 Cdo 4281/2016. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2010 [cit. 26. 2. 2018]. Dostupné z: [http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/F21273861BF252D3C12581720030820C?openDocument&Highlight=0,null](http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/F21273861BF252D3C12581720030820C?openDocument&Highlight=0,null),
68. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. září 2011, sp. zn. 4 Ads 75/2011. *Nejvyšší správní soud* [online]. Nejvyšší správní soud, © 2003 – 2018 [cit. 26. 2. 2018]. Dostupné z: [http://nssoud.cz/files/SOUDNI\\_VYKON/2011/0070\\_6Ads\\_1200004\\_preveden0.pdf](http://nssoud.cz/files/SOUDNI_VYKON/2011/0070_6Ads_1200004_preveden0.pdf)
69. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23. března 2012, sp. zn. 4 Ads 175/2011. *Nejvyšší správní soud* [online]. Nejvyšší správní soud, © 2003 – 2018 [cit. 26. 2. 2018]. Dostupné z: [http://www.nssoud.cz/files/SOUDNI\\_VYKON/2011/0175\\_4Ads\\_110\\_20120418120530\\_prevedeno.pdf](http://www.nssoud.cz/files/SOUDNI_VYKON/2011/0175_4Ads_110_20120418120530_prevedeno.pdf)
70. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. dubna 2012, sp. zn. 4 Ads 177/2011. *Nejvyšší správní soud* [online]. Nejvyšší správní soud, © 2003 –

- 2018 [cit. 24. 2. 2018] Dostupné z: [http://www.nssoud.cz/files/SOUDNI\\_VYKON/2011/0177\\_4Ads\\_110\\_20120521051044\\_prevedeno.pdf](http://www.nssoud.cz/files/SOUDNI_VYKON/2011/0177_4Ads_110_20120521051044_prevedeno.pdf)
71. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 8. srpna 2013, sp. zn. 4 Ads 36/2013. *Nejvyšší správní soud* [online]. Nejvyšší správní soud, © 2003 – 2018 [cit. 24. 2. 2018] Dostupné z: [http://nssoud.cz/files/SOUDNI\\_VYKON/2013/0036\\_4Ads\\_130\\_20130905094038\\_prevedeno.pdf](http://nssoud.cz/files/SOUDNI_VYKON/2013/0036_4Ads_130_20130905094038_prevedeno.pdf)
72. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. února 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013. *Nejvyšší správní soud* [online]. Nejvyšší správní soud, © 2003 – 2018 [cit. 24. 2. 2018] Dostupné z: [http://www.nssoud.cz/files/SOUDNI\\_VYKON/2013/0046\\_6Ads\\_13\\_20140220123634\\_prevedeno.pdf](http://www.nssoud.cz/files/SOUDNI_VYKON/2013/0046_6Ads_13_20140220123634_prevedeno.pdf)
73. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 14. května 2014, sp. zn. 7 Ads 52/2014. *Nejvyšší správní soud* [online]. Nejvyšší správní soud, © 2003 – 2018 [cit. 24. 2. 2018] Dostupné z: [http://www.nssoud.cz/files/SOUDNI\\_VYKON/2014/0052\\_7Ads\\_140\\_20140530105901\\_prevedeno.pdf](http://www.nssoud.cz/files/SOUDNI_VYKON/2014/0052_7Ads_140_20140530105901_prevedeno.pdf)
74. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 10. července 2014, sp. zn. 3 Ads 101/2013. *Nejvyšší správní soud* [online]. Nejvyšší správní soud, © 2003 – 2018 [cit. 24. 2. 2018] Dostupné z: [http://nssoud.cz/files/SOUDNI\\_VYKON/2013/0101\\_3Ads\\_130\\_20140718110605\\_prevedeno.pdf](http://nssoud.cz/files/SOUDNI_VYKON/2013/0101_3Ads_130_20140718110605_prevedeno.pdf)
75. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. července 2014, sp. zn. 3 Ads 111/2013. *Nejvyšší správní soud* [online]. Nejvyšší správní soud, © 2003 – 2018 [cit. 24. 2. 2018] Dostupné z: [http://nssoud.cz/files/SOUDNI\\_VYKON/2013/0111\\_3Ads\\_1300031A\\_prevedeno.pdf](http://nssoud.cz/files/SOUDNI_VYKON/2013/0111_3Ads_1300031A_prevedeno.pdf)
76. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 2. prosince 2014, sp. zn. 6 Ads 80/2013. *Nejvyšší správní soud* [online]. Nejvyšší správní soud, © 2003 – 2018 [cit. 24. 2. 2018] Dostupné z: [http://nssoud.cz/files/SOUDNI\\_VYKON/2013/0080\\_6Ads\\_1300041\\_20141215094727\\_prevedeno.pdf](http://nssoud.cz/files/SOUDNI_VYKON/2013/0080_6Ads_1300041_20141215094727_prevedeno.pdf)
77. Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 3. července 1986, Věc 66/85, Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg. *Eur-lex.europa.eu* [online]. Access to European Union law [cit. 20. 2. 2018]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX%3A61985CJ0066>
78. Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 7. září 2004, Věc C-466/02, Michel Trojani v. Centre public d'aide sociale de Bruxelles (CPAS). *Eur-lex.europa.eu* [online]. Access to European Union law [cit. 24. 2. 2018].

Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A62002CJ0456>

## Sborníky

79. HORECKÝ, Jan. Závislá práce. [online]. In: ŽATECKÁ, Eva a kol. *COFOLA 2012*. Sborník příspěvků z mezinárodní konference pořádané Právnickou fakultou Masarykovy univerzity. Brno: Masarykova univerzita, 2012 [cit. 24. 2. 2018]. s. 1634-1646. ISBN 978-80-210-5929-0. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/cofola2012/sbornik-cofola-2012.pdf>
80. STRÁNSKÝ, Jaroslav. Pojem závislá práce a jeho význam pro vymezení předmětu pracovního práva. [online]. In: *Pracovní právo 2012*. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Závislá práce a její podoby. Právnická fakulta Masarykovy univerzity. Třešť: Masarykova univerzita, 2012 [cit. 24. 2. 2018]. s. 22-41. ISBN 978-80-210-6084-5. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/PracovniPravo2012.pdf>
81. STRÁNSKÝ, Jaroslav. Základní identifikační znaky závislé práce. [online]. In: ŽATECKÁ, Eva a kol. *COFOLA 2012*. Sborník příspěvků z mezinárodní konference pořádané Právnickou fakultou Masarykovy univerzity. Brno: Masarykova univerzita, 2012 [cit. 24. 2. 2018]. s. 1687-1702. ISBN 978-80-210-5929-0. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/cofola2012/sbornik-cofola-2012.pdf>

## Internetové zdroje

82. Dokumenty. *Praxe.law.muni.cz* [online]. Brno, 2016. Masarykova univerzita [cit. 24. 2. 2018]. Dostupné z: <https://praxe.law.muni.cz/content/cs/dokumenty/>
83. Etický kodex praxí. Dokumenty. Informace pro poskytovatele odborných praxí. *Praxe.law.muni.cz* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2016 [cit. 22. 2. 2018]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/dokumenty/35436>
84. Informace k absolvování předmětů odborná praxe MPP. O praxích. *Praxe.law.muni.cz* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2016 [cit. 22. 2. 2018]. <https://praxe.law.muni.cz/content/cs/o-praxich/>
85. Katalog oborů: Právo. Sekce: Cíle. *Informační systém Masarykovy univerzity* [online]. Brno: Masarykova univerzita. [cit. 22. 2. 2018]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/obory/209>

86. Nabídky praxí. *Praxe.law.muni.cz* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2016 [cit. 24. 2. 2018]. Dostupné z: <https://praxe.law.muni.cz/content/cs/nabidky-praxi/>
87. Odborná praxe. *Law.muni.cz* [online]. Brno: Právnická fakulta, Masarykova univerzita, 2016 [cit. 24. 2. 2018]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/dokumenty/35174>
88. Plán implementace reformy finanční pomoci studentům. Reforma finanční pomoci studentům [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2010. © 2013 – 2018 MŠMT [cit. 10. 3. 2018]. Dostupné z: [www.msmt.cz/file/10708/download](http://www.msmt.cz/file/10708/download)
89. Podmínky praxí pro poskytovatele. Dokumenty. Informace pro poskytovatele odborných praxí. *Praxe.law.muni.cz* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2016 [cit. 22. 2. 2018]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/dokumenty/37805>
90. Poskytovatelé. *Praxe.law.muni.cz* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2016 [cit. 24. 2. 2018]. Dostupné z: <https://praxe.law.muni.cz/content/cs/poskytovatele/>
91. Sdělení České advokátní komory ve věci délky právní praxe advokátních koncipientů. Pro advokáty. Aktuální informace. *Česká advokátní komora*. 2012 [online]. Vedení ČAK [cit. 18. 3. 2018]. Dostupné z: <https://www.cak.cz/scripts/detail.php?id=10319>
92. Soukromoprávní pomoc: Placená praxe a stáže studentů, Konzultace. *Informační systém Masarykovy univerzity* [online]. Brno: Masarykova univerzita. 10 s. [cit. 22. 2. 2018]. Dostupné z: [https://is.muni.cz/do/rect/AS/stud/10486911/24010913/11\\_03\\_21\\_Placena\\_praxe\\_pro\\_KONZULTACE.pdf](https://is.muni.cz/do/rect/AS/stud/10486911/24010913/11_03_21_Placena_praxe_pro_KONZULTACE.pdf)

## Právní předpisy

### Zákony

93. Císařský patent č. 227/1859 ř. z., jímž se vydává řád živnostenský. Zrušeno: 1. 1. 1966. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 7. 3. 2017].
94. Zákon č. 20/1910 ř. z., o služební smlouvě obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o obchodních pomocnících). In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 7. 3. 2017].
95. Zákon Národního shromáždění č. 221/1924 Sb., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří. Zrušeno 1. 10. 1948. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 7. 3. 2017].

96. Zákon Národního shromáždění č. 26/1929 Sb., o pensijním pojištění soukromých zaměstnanců ve vyšších službách. Zrušeno 1. 10. 1948. . In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 7. 3. 2017].
97. Zákon Národního shromáždění č. 154/1934 Sb., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích). Zrušeno: 1. 1. 1966. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 7. 3. 2017].
98. Zákon č. 527/1990 Sb., o vynálezech, průmyslových vzorech a zlepšovacích návrzích, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 26. 2. 2018].
99. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 7. 3. 2017].
100. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů [online]. [cit. 17. 3. 2018]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>
101. Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 7. 3. 2017].
102. Zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon). In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 26. 2. 2018].
103. Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 26. 2. 2018].
104. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 3. 2017].
105. Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 7. 3. 2017].
106. Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění do 31. 12. 2011. In: *Zakonyprolidi.cz* [online]. © AION CS, s.r.o. 2010-2018 [cit. 26. 2. 2018]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262/historie>
107. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 7. 3. 2017].
108. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 7. 3. 2017].
109. Zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Zakonyprolidi.sk* [online]. © S-EPI s.r.o. 2010-2018 [cit. 16. 3. 2018]. Dostupné z: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2001-311>

110. Zákon č. 82/2005 Z. z., zákon o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ve znění pozdějších předpisů. In: *Zakonyprolidi.sk* [online]. © S-EPI s.r.o. 2010-2018 [cit. 16. 3. 2018]. Dostupné z: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2005-82>
111. Code de l'éducation. In: *Legifrance.gouv.fr* [online]. Le service public de la diffusion du droit. [cit. 14. 3. 2018]. Dostupné z: [https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=5470C228FDF4FA0C18C2820EC31E1928.tplgfr33s\\_1?cidTexte=LEGITEXT000006071191&dateTexte=20180314](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=5470C228FDF4FA0C18C2820EC31E1928.tplgfr33s_1?cidTexte=LEGITEXT000006071191&dateTexte=20180314)

### Jiné

112. Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 198 o pracovním poměru [online]. [cit. 7. 3. 2018]. Dostupné z: <http://www.senat.cz/xqw/webdav/psssenat/original/43641/37209>
113. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 95 o ochraně mzdy ze dne 1. července 1949 [online]. [cit. 15. 3. 2018]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/1174/095.pdf>
114. Doporučení Rady č. 2014/c88/01 k rámci kvality stáží ze dne 10. března 2014 [online]. [cit. 10. 3. 2018]. Dostupné z: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0327\(01\)&qid=1521724331755&from=CS](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0327(01)&qid=1521724331755&from=CS)
115. Nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 3. 2017].
116. Vyhláška č. 13/2005 Sb., o středním vzdělávání a vzdělávání na konzervatoři [online]. [cit. 16. 3. 2018]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-13>
117. Vyhláška č. 2/2006 Sb., kterou se pro školy a školská zařízení zřizované Ministerstvem vnitra provádějí některá ustanovení školského zákona [online]. [cit. 12. 3. 2018]. Dostupné z: [http://www.msmt.cz/uploads/Vyhlaska\\_c.22006\\_Sb.\\_kterou\\_se\\_pro\\_sko\\_ly\\_a\\_skolska\\_zarizeni\\_zrizovane\\_Ministerstvem\\_vnitra\\_provadeji\\_nektera\\_u\\_stanoveni\\_skolskeho\\_zakona.pdf](http://www.msmt.cz/uploads/Vyhlaska_c.22006_Sb._kterou_se_pro_sko_ly_a_skolska_zarizeni_zrizovane_Ministerstvem_vnitra_provadeji_nektera_u_stanoveni_skolskeho_zakona.pdf)
118. Vyhláška č. 220/2007 Sb., kterou se pro školy a školská zařízení zřizované Ministerstvem obrany provádějí některá ustanovení školského zákona [online]. [cit. 12. 3. 2018]. Dostupné z: [http://www.msmt.cz/uploads/Vyhlaska\\_c.2202007\\_Sb.\\_kterou\\_se\\_pro\\_s\\_koly\\_a\\_skolska\\_zarizeni\\_zrizovane\\_Ministerstvem\\_obrany\\_provadeji\\_nekter\\_a\\_ustanoveni\\_skolskeho\\_zakona.pdf](http://www.msmt.cz/uploads/Vyhlaska_c.2202007_Sb._kterou_se_pro_s_koly_a_skolska_zarizeni_zrizovane_Ministerstvem_obrany_provadeji_nekter_a_ustanoveni_skolskeho_zakona.pdf)



## Ostatní

119. Poslanecká sněmovna PČR. Důvodová zpráva k zákonu č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 17. 3. 2017].
120. Poslanecká sněmovna PČR. Důvodová zpráva k zákonu š. 651/2004 Sb., školský zákon. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 7. 3. 2017].
121. Poslanecká sněmovna PČR. Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 17. 3. 2017].
122. PROCHÁZKA, Jan, *in verbis*. 21. 3. 2018. Student Právnické fakulty Karlovy univerzity. 4. ročník magisterského studia.
123. SLAVÍK, Dalibor, *in verbis*. 21. 3. 2018. Student Právnické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci. 5. ročník magisterského studia.
124. SOCHOROVÁ, Lenka, *in verbis*. 16. 1. 2018. Centrum dalšího vzdělávání – Středisko komerčních aktivit – Právnická fakulta Masarykovy univerzity. Vedoucí pracoviště. Kontakt: [Lenka.Sochorova@law.muni.cz](mailto:Lenka.Sochorova@law.muni.cz)