

ZPRAVODAJ PRO MZDOVÉ ÚČETNÍ A PERSONALISTY

čtrnáctideník aktualit, komentářů a příkladů z praxe

VERLAG
DASHÖFER

20/2025

Ze školy do zaměstnání aneb praxe studentů

Na pracovním trhu chybí lidé. Tento problém pomůže zaměstnavatelům vyřešit spolupráce se studenty. Podívejme se na ni z pohledu pracovního práva a souvisejících předpisů.

V prostředí stále dynamičtějšího pracovního trhu a přetrvávajícího nedostatku kvalifikovaných zaměstnanců se pro zaměstnavatele stává klíčovou otázkou, jak včas identifikovat a oslovit nové talenty. Jednou z nejúčinnějších cest, jak toho dosáhnout, je **navázání spolupráce se studenty už během jejich studia**. Mladí lidé přinášejí nejen čerstvou energii, inovativní myšlení a digitální dovednosti, ale zároveň představují příležitost pro firmy¹ vychovat si budoucího zaměstnance doslova „na míru“. Včasným zapojením studentů do chodu firmy – formou studentských praxí, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, stínování či jiných flexibilních forem spolupráce – si firmy vytvářejí náskok před konkurencí a posilují svou značku jakožto atraktivního a vstřícného zaměstnavatele.

Zároveň však platí, že zaměstnávání a praxe studentů má svá pravidla. Zákoník práce² i související právní předpisy upravují podmínky, za jakých

mohou studenti vykonávat závislou práci.³ Nedávné legislativní změny, zejména tzv. flexinovela zákoníku práce⁴, přinesly nové možnosti v oblasti zaměstnávání mladistvých, a tím i další možnosti pro firmy, které chtějí do budoucna stavět na vlastních vychovaných talentech. Tento článek se proto zaměřuje na **přehled právních nástrojů**, které firmám umožňují efektivně a legálně spolupracovat se studenty a současně nepřehlédnout **rizika**, která může taková spolupráce přinášet.



Vážení a milí čtenáři,

možná také řešíte otázku, kde na přehřátém trhu práce najít zaměstnance. Jednou z možností je **oslovit mladé lidi už během studia** a vychovat si z nich budoucího zaměstnance. K dispozici je přitom řada legálních a daňově výhodných způsobů, jak studenty zapojit do firemního dění.

Seznámí vás s nimi JUDr. Radim Marada a Mgr. Adam Hosnedl v prvním příspěvku.

Na novou vyhlášku upravující tzv. **programy podpory zdraví** a její aplikaci v praxi vás upozorní JUDr. Eva Dandová.

Syndrom podvodníka je tichý zloděj sebevědomí. Jak se mu ubránit, se dozvíte od doc. PhDr. Ing. Jana Urbana, CSc.

S přátelským pozdravem

Vera Simonová

Obsah

Ze školy do zaměstnání aneb praxe studentů	1
Programy podpory zdraví	5
Syndrom nezaslouženého úspěchu	7

¹ Autoři jsou si vědomi, že termín „firma“ není právně přesný, neboť firmou se rozumí obchodní název společnosti. Autoři tento termín používají zejména z důvodu jeho hojného užívání v hovorové praxi.

² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“).

³ Právě o výkon práce v režimu závislé práce se bude jednat nejčastěji, byť za určitých podmínek umožňují právní předpisy podnikat i nezletilým osobám, případně vykonávat neplacenou praxi za podmínek popsaných dále v tomto článku.

⁴ Zákon č. 120/2025 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.



ODBOBNÁ PRAXE STUDENTŮ BĚHEM STUDIA

Odbornou praxi studentů můžeme dělit podle toho, zda jde o **praxi právní úpravou regulovanou nebo blíže neregulovanou**. Do první skupiny spadají zejména **povinné odborné praxe studentů středních a vyšších odborných škol**.⁵ Jedním z hlavních účelů právní úpravy obsažené ve školském zákoně je zajistit, aby studenti mohli získat praktické zkušenosti přímo v rámci svého vzdělávacího programu a nemuseli si praxi zajišťovat samostatně (například formou letní brigády). Praktické vyučování se v takovém případě zpravidla uskutečňuje na základě **rámcové smlouvy o zajištění odborné praxe** (často označované také jako smlouva o praktickém vyučování⁶), kterou mezi sebou uzavírají škola a firma, u níž má praktická část výuky probíhat. S ohledem na zaměření tohoto článku a jeho praktický účel se autoři této oblasti dále nevěnují.

PRACOVNÍ ZAPOJENÍ STUDENTŮ NEZÁVISLE NA ŠKOLNÍ VÝUCE

V případech, kdy studenti vykonávají praxi mimo rámec praktického vyučování, je vhodné zdůraznit, že tyto formy činnosti nejsou právními předpisy podrobněji upraveny. Právě proto by měly obě strany věnovat zvýšenou pozornost tomu, zda jsou v konkrétním případě naplněny **znaky závislé práce**. U těchto forem praxe totiž hrozí riziko, že dojde k nelegálnímu zaměstnávání, neboť podle ustanovení § 3 ZP lze závislou práci vykonávat výlučně na základě pracovněprávního vztahu (pracovní poměr, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti) s výjimkou specifických případů, jako jsou služební poměry, které nejsou pro účely tohoto článku relevantní. I v těchto případech nicméně jde o formu závislého vztahu, který je pro jeho specifika upraven zvláštním zákonem.

Z tohoto hlediska můžeme praxe (stáže) obecně rozdělit do tří kategorií:

- pasivní činnost,
- aktivní odborná činnost,
- aktivní neodborná činnost.⁷

Pasivní činnost ve firmě spočívá v tom, že **student nevykonává žádnou produktivní práci a do chodu firmy se nijak aktivně nezapojuje**. Vystupuje pouze v roli jakéhosi „pozorovatele“, který sleduje dění na pracovišti, aniž by se na něm sám podílel. Typickým příkladem takového přístupu je tzv. **stínování**, tedy pasivní forma účasti ve firmě, při níž **student sleduje pracovní procesy, činnosti zaměstnanců či chod jednotlivých oddělení, aniž by sám do těchto činností zasahoval**. V tomto případě nedochází k naplnění znaků závislé práce a riziko nelegálního zaměstnávání je velmi nízké. Takovou formu praxe lze proto realizovat i bez vzniku pracovněprávního vztahu a bez nároku na odměnu.

Aktivní odborná činnost označuje situaci, kdy se student již nepohybuje pouze v roli „pozorovatele“, ale **aktivně se zapojuje do konkrétních činností a procesů ve firmě**. Na rozdíl od pasivní účasti, kdy student pouze sleduje dění bez zásahu do provozu, se v rámci aktivní odborné činnosti **sám podílí na vybraných úkonech**. Student si například může vyzkoušet manipulaci se strojem nebo nářadím za odborného dozoru zkušeného zaměstnance. Podstatné však je, aby student **svou činností nenahrazoval práci jiných zaměstnanců ani se nestal součástí běžného pracovního procesu ve firmě**.

Aktivní neodborná činnost studentů spočívá v tom, že se **student zapojuje do běžného provozu firmy a vykonává jednoduché, opakující se nebo administrativní úkoly, které nejsou přímo odborné povahy**. Typicky se jedná například o vyřizování e-mailů, zakládání dokumentů, pomoc s evidencí nebo jinou agendou, kterou by za běžných okolností vykonával zaměstnanec. Tato činnost bývá zpravidla řízena firmou či jejími zaměstnanci – student dostává pokyny, pracuje v určeném čase a jeho činnost se přímo podílí na chodu organizace nebo vytváří hodnotu, z níž má zaměstnavatel majetkový prospěch. Právě v takových situacích však **vzniká významné riziko, že se jedná o výkon závislé práce ve smyslu ustanovení § 3 ZP**. Riziko vyhodnocení této práce jako závislé se přitom v souvislosti s přijetím flexinovy zvýšilo, neboť důvodová zpráva k tomuto návrhu vnímá pomocné práce v administrativě (např. vyřizování korespondencí, plánování schůzek) jako lehké práce, které mohou vykonávat osoby mladší 15 let, viz dále.

Pokud není tato činnost smluvně podchycena (například dohodou o provedení práce), vystavují se strany riziku dovození nelegální práce. Umožnění výkonu nelegální práce je přitom přestupkem, za nějž může být uložena pokuta až do výše 10 000 000 Kč, nejméně však 50 000 Kč, umožní-li výkon nelegální práce právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba.⁸ **Pro snížení tohoto rizika je proto vhodné, aby mezi studentem a firmou byl uzavřen odpovídající pracovněprávní vztah**. V takovém případě je ovšem třeba počítat s povinnostmi firmy po-

⁵ Ustanovení § 65 odst. 2 ve spojení s ustanovením § 96 odst. 2 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „školský zákon“).

⁶ Právní předpisy užívají pojem smlouva o obsahu, rozsahu a podmínkách praktického vyučování.

⁷ ERÉNYI, Tereza; VEJSADA, Daniel. *Neplacené praxe a stáže – aktuální vývoj z pohledu rizika nelegálního zaměstnávání* (3.). Personální a sociálně právní kartotéka. 2015, č. 7, s. 10-11.

⁸ Viz ustanovení § 140 odst. 1 písm. c) a ustanovení § 140 odst. 4 písm. f) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZZ“).

skytnout za tuto činnost studentovi odměnu⁹, a to minimálně ve výši minimální mzdy.¹⁰

MOTIVAČNÍ PŘÍSPĚVEK

Dalším způsobem, jak mohou firmy „nalákat“ studenty do zaměstnání, je navázání spolupráce s odbornými školami a vysokými školami formou odborné praxe a nabídky tzv. **motivačního příspěvku**¹¹, nejčastěji ve formě **stipendia**. Stipendium je z pohledu firem nejen efektivním nástrojem náboru, ale i výhodnou investicí s daňovým benefitem.

Firma, která se rozhodne studentovi poskytnout motivační příspěvek, si může částku až do výše **5 000 Kč měsíčně** (u studentů vysoké školy dokonce až **10 000 Kč měsíčně**) započítat jako **daňově uznatelný náklad**. Pro firmu je to výhodná investice. Získá možnost budoucího nástupu prověřeného a motivovaného zaměstnance, se kterým navázala kontakt již během jeho studia, a zároveň si tím snižuje daňový základ. Na rozdíl od jiných forem motivačního příspěvku (např. na dopravu nebo ubytování) **stipendium není účelově vázané** – student jej může využít dle potřeby, což zvyšuje jeho atraktivitu. Pro úplnost je třeba upozornit na to, že motivační příspěvek je z daňového hlediska na straně studenta příjmem ze závislé činnosti a podléhá zdanění.¹²

Aby vše proběhlo bez zbytečných komplikací, je vhodné, aby firma uzavřela se studentem **smlouvu o poskytování motivačního příspěvku**. I když zákon nestanovuje její náležitosti, doporučujeme, aby byla uzavřena v **písemné podobě** a obsahovala minimálně informace o **výši příspěvku, podmínkách jeho poskytování, důvodech pro jeho vrácení a možnosti či povinnost studenta po ukončení studia do firmy nastoupit**. Právě poslední podmínka bývá pro zaměstnavatele klíčová – často se tímto způsobem snaží smluvně si zajistit nástup studenta do firmy, jinak by musel část stipendia nebo celé stipendium vrátit. Takové smluvní ujednání ohledně vrácení stipendia považují autoři tohoto článku za legitimní a v souladu se zákonem.

Z výše uvedených důvodů představuje motivační stipendium vhodnou formu dlouhodobé náborové strategie. Student získá finanční podporu a zároveň praxi i kariérní perspektivu. Firma má možnost ovlivnit přípravu budoucího zaměstnance, včas rozpoznat jeho silné a slabé stránky a připravit jej na konkrétní pozici. Pokud jsou vzájemné závazky transparentně nastaveny, jedná se o výhodnou a efektivní spolupráci, která je přínosná nejen pro obě strany, ale i pro celý pracovní trh.

BRIGÁDY PRO ZAMĚSTNANCE MLADŠÍ 15 LET

Před účinností flexinovy zákony práce platilo, že mladiství mladší 15 let nebo ti, kteří neukončili povinnou školní docházku, nemohli vykonávat závislou práci v základním pracovněprávním vztahu. Jedinou výjimkou z tohoto pravidla byl výkon umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti za podmínek stanovených v ustanovení § 121 a násl. ZZ. **V důsledku flexinovy zákony práce však mohou nově studenti od 14 let, kteří ještě neukončili povinnou školní**

docházku, vykonávat lehké práce výhradně v období hlavních (letních) prázdnin. Došlo tedy ke zmírnění dřívějšího zákazu jak vůči osobám mladším 15 let, tak i vůči těm, kteří sice již dovršili 15 let, ale dosud neukončili povinnou školní docházku (například kvůli odkladu, nemoci nebo opakování ročníku). Podmínkou k výkonu práce takového studenta je však **písemný souhlas jeho zákonného zástupce**.

Práce, které mohou nově tito studenti vykonávat, musí být zařazeny do **první kategorie rizik podle zákona o ochraně veřejného zdraví**¹³. Může jít například o pomocné práce v pohostinství, doručování nebo jednoduchou administrativu. Naopak **zakázány jsou práce v rizikových provozech**, např. v lesnictví, na stavbách nebo v dílnách. **Před nástupem do práce musí studenti absolvovat vstupní lékařskou prohlídku bez ohledu na to, v jakém základním pracovněprávním vztahu bude práce konána**. Tento požadavek se na mladistvé vztahuje bez ohledu na to, že jinak došlo ke zrušení vstupních lékařských prohlídek u prací zařazených do první kategorie rizik podle zákona o ochraně veřejného zdraví.¹⁴

Pracovní doba u těchto mladistvých studentů **nesmí přesáhnout 7 hodin denně a 35 hodin týdně**. Maximální týdenní pracovní doba se posuzuje souhrnně v rámci všech pracovněprávních vztahů, pokud má mladistvý student zaměstnavatelů více – proto bude třeba, aby mladistvý student potvrdil čestným prohlášením, zda a v jakém rozsahu má práci ještě u jiného zaměstnavatele. Práci mohou vykonávat pouze **mezi 6. a 20. hodinou, zakázány jsou noční směny i práce přesčas**. Mezi jednotlivými směny musí být poskytnuto **alespoň 14 hodin nepřetržitého odpočinku**.

V kontextu snahy o lepší propojení školního a pracovního prostředí jde o krok směrem k větší praktické uplatnitelnosti studentů. V důsledku rozvolnění právní úpravy jim je umožněno získat pracovní zkušenosti již během studia, což bezesporu ocení spousta firem.

DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

Při zaměstnávání studentů je běžnou praxí uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohody o provedení práce (DPP) nebo dohody o pracovní činnosti (DPC). Tyto flexibilní formy zaměstnání jsou mezi firmami i studenty velmi oblíbené – umožňují totiž přivýdělek bez nutnosti uzavírat klasický pracovní poměr a zároveň s sebou nesou méně administrativy i nižší náklady pro zaměstnavatele.

Dohoda o provedení práce je vhodná především pro **příležitostně a časově omezené práce**. U jednoho zaměstnavatele může student na základě této dohody odpracovat **až 300 hodin ročně**. Připomínáme, že došlo ke změně v oblasti odvodů pojistného – nově se zdravotní a sociální pojištění z dohody o provedení práce odvádí, pokud měsíční odměna (případně v souhrnu, pokud u jednoho zaměstnavatele má zaměstnanec DPP více) u daného zaměstnavatele **dosáhne alespoň 11 500 Kč** (což odpovídá 25 % průměrné mzdy).¹⁵ Upozorňujeme na

⁹ Tamtéž s. 11.

¹⁰ Výše minimální mzdy je podle současné právní úpravy vyhlášována pro následující kalendářní rok sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí na základě ustanovení § 111 odst. 7 písm. b) ZP.

¹¹ Viz ustanovení § 24 odst. 2 písm. zu) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZDP“).

¹² Ustanovení § 6 odst. 1 písm. d) ZDP.

¹³ Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴ Výjimkou je situace, kde je součástí práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny prováděcím nebo jiným právním předpisem.

¹⁵ Viz ustanovení § 7a zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZNP“) a ustanovení § 5 písm. a) bod 3 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů (dále jen „ZVZP“).

to, že tato částka včetně daňových konsekvencí se podle vývoje průměrné mzdy bude každý rok měnit podle vyhlášené výše průměrné mzdy. Při překročení tohoto limitu se z odměny odvádí pojistné stejně jako u běžného pracovního poměru.

Dohodu o pracovní činnosti firmy využívají pro **pravidelnější a dlouhodobější výkony práce**, kde je předpoklad, že zaměstnanec odpracuje více než 300 hodin ročně. Její **rozsah však nesmí přesáhnout v průměru polovinu týdenní pracovní doby, tedy zpravidla 20 hodin týdně**. Z dohody o pracovní činnosti se odvádí pojistné, pokud měsíční odměna (případně v souhrnu, pokud u jednoho zaměstnavatele má zaměstnanec DPP více) dosáhne alespoň **4 500 Kč**.¹⁶ V případě nižší odměny povinnost provést odvody nevzniká.

Způsob zdanění odměny z dohody o provedení práce závisí na tom, zda student u zaměstnavatele podepíše **prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti** (tzv. „růžové prohlášení“) – k otázce odvodu na zdravotní a sociální pojištění viz výše. Nastat přitom mohou tyto situace:

- **odměna z dohody nedosáhne částky 11 500 Kč a student nemá podepsané „růžové prohlášení“** – v takovém případě se odměna z dohody zdaní **15% srážkovou daní**, bude tedy přímo sražena zaměstnavatelem z příjmu jako samostatného daňového základu. Neuplatní se žádné slevy na dani (protože student nemá podepsané „růžové prohlášení“). Pokud student podá daňové přiznání, může získat sraženou daň zpět tím, že uplatní slevy na dani a nezdanitelné části základu daně.
- **odměna z dohody dosáhne částky alespoň 11 500 Kč a student nemá podepsané „růžové prohlášení“** – v takovém případě se odměna z dohody zdaní **15% zálohovou daní**. Neuplatní se žádné slevy na zálohu na daň (protože student nemá podepsané „růžové prohlášení“). V rámci vyúčtování daně (ať již formou daňového přiznání nebo ročního zúčtování na zálohách na daních z příjmů) může prostřednictvím roční slevy na dani a uplatnění nezdanitelných částí základu daně snížit celkovou daň, případně požádat o vratku této daně v případě přeplatku.
- **student má podepsané „růžové prohlášení“** – v takovém případě se odměna z dohody bez ohledu na její výši zdaní **15% zálohovou daní**, ale záloha na daň z příjmu bude snížena o slevu na poplatníka, případně další slevy, tj., v případě nižších příjmů z brigád může být záloha nulová. V rámci vyúčtování daně (ať již formou daňového přiznání nebo ročního zúčtování na zálohách na daních z příjmů) může dojít podle celkové daňové povinnosti k přeplatku na dani, a tím pádem i k možnosti požádat o vratku této daně.

I u dohody o pracovní činnosti způsob zdanění odměny závisí na tom, zda student u zaměstnavatele podepíše „růžové prohlášení“ – k otázce odvodu na zdravotní a sociální pojištění viz výše. Nastat přitom mohou tyto situace:

- **odměna z dohody nedosáhne částky 4 500 Kč a student nemá podepsané „růžové prohlášení“** – v takovém případě se odměna z dohody zdaní **15% srážkovou daní**, bude tedy přímo sražena zaměstnavatelem z příjmu jako samostatného daňového základu. Ne-

uplatní se žádné slevy na dani (protože student nemá podepsané „růžové prohlášení“). Pokud student podá daňové přiznání, může získat sraženou daň zpět tím, že uplatní slevy na dani a nezdanitelné části základu daně.

- **odměna z dohody dosáhne částky alespoň 4 500 Kč a student nemá podepsané „růžové prohlášení“** – v takovém případě se odměna z dohody zdaní **15% zálohovou daní**. Neuplatní se žádné slevy na dani (protože student nemá podepsané „růžové prohlášení“). V rámci vyúčtování daně (ať již formou daňového přiznání nebo ročního zúčtování na zálohách na daních z příjmů) může prostřednictvím roční slevy na dani a uplatnění nezdanitelných částí základu daně snížit celkovou daň, případně požádat o vratku této daně v případě přeplatku.
- **student má podepsané „růžové prohlášení“** – v takovém případě se odměna z dohody zdaní bez ohledu na její výši **15% zálohovou daní**, ale záloha na daň z příjmu bude snížena o slevu na poplatníka, případně další slevy, tj., v případě nižších příjmů z brigád může být záloha nulová. V rámci vyúčtování daně (ať již formou daňového přiznání nebo ročního zúčtování na zálohách na daních z příjmů) může dojít podle celkové daňové povinnosti k přeplatku na dani, a tím pádem i k možnosti požádat o vratku této daně.

Pro firmy výhody dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr spočívají zejména v následujícím:

- **DPP a DPČ může zaměstnavatel vypovědět z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu** s výpovědní dobou **15 dnů** – viz ustanovení § 77 odst. 5 písm. b) ZP; nebo
- **dohodářům nemusí zaměstnavatel rozvrhovat pracovní dobu v konkrétním rozsahu** (v rozsahu určitého „úvazku“), ale jen podle jeho potřeby.

Výhodou obou forem dohod je primárně jejich **jednoduchost, flexibilita a výhodné daňové nastavení** pro studenty. Pro firmy představují dohody zároveň příležitost, jak efektivně zapojit mladé lidi do pracovního prostředí bez nutnosti uzavírat s nimi pracovní poměr.

ZÁVĚR

Spolupráce se studenty představuje pro firmy strategický nástroj, jak včas rozpoznat a vychovat nové talenty a zároveň se vyrovnat s dlouhodobým problémem spočívajícím v nedostatku kvalifikované pracovní síly. Existuje celá řada právně a daňově přijatelných a prakticky proveditelných cest, jak zapojit studenty do chodu firmy. Důležité přitom je nejen využívat dostupné legislativní možnosti – včetně novinek, které přinesla flexinovina zákoníku práce – ale také nastavit spolupráci s mladými lidmi férově, smysluplně a s ohledem na jejich další profesní rozvoj. Taková spolupráce je výhodná pro obě strany: studenti získávají cenné zkušenosti, kontakty a často i budoucí zaměstnání, zatímco firmy si vytvářejí konkurenční výhodu v podobě motivovaných a zapracovaných zaměstnanců, kteří už znají jejich firemní prostředí. V době, kdy se loajalita zaměstnanců těžko kupuje a ještě hůře udržuje, může být dobře vedená studentská praxe tou nejlepším investicí do budoucnosti každé firmy.

Mgr. Adam Hosnedl, advokátní koncipient
JUDr. Radim Marada, advokát
VRAJÍK, advokátní kancelář

¹⁶ Viz ustanovení § 7 ZNP a ustanovení § 5 písm. a) bod 5 ZVZP.