

Produktivní činnost žáka nebo studenta
a odměna za produktivní činnost podle § 122 odst. 1 školského zákona

Výklad k 1.9.2025

Úprava produktivní činnosti žáka nebo studenta a pravidla pro poskytování odměny za tuto činnost je uvedena v **§ 122 odst. 1 zákona č. 561/2004 Sb.**, o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, následovně:

„Žákům středních škol a studentům vyšších odborných škol poskytuje odměnu za produktivní činnost právnická osoba, která vykonává činnost školy, a to z prostředků získaných touto produktivní činností; výši této odměny stanoví ředitel školy podle rozsahu a kvality produktivní činnosti. Pokud žáci konají praktické vyučování nebo studenti odbornou praxi u jiné osoby, poskytuje jim odměnu za produktivní činnost tato osoba. Pro účely tohoto zákona se za produktivní činnost považuje činnost, která přináší příjem. Minimální výše měsíční odměny za produktivní činnost pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin je 30 % minimální mzdy. Při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby nebo v případě, že žák nevykonával produktivní činnost po dobu celého měsíce, se výše odměny za produktivní činnost úměrně upraví.“

Co to je produktivní činnost

Pro účely školského zákona se za produktivní činnost považuje činnost, která přináší příjem osobě, u které žák nebo student (dále také jen „žák“) koná praktické vyučování nebo praktickou přípravu (dále také jen „praktické vyučování“), v jejichž rámci se koná produktivní činnost.

Praktické vyučování nebo praktická příprava je realizována v oborech středního vzdělání s odborným zaměřením (všechny kategorie a skupiny oborů vzdělání dle nařízení vlády č. 211/2010 Sb., o soustavě oborů vzdělání v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání s výjimkou kategorie oborů vzdělání K – gymnázium) nebo v oborech vyššího odborného vzdělání.

Produktivní činnost není definována ziskem této osoby, ale jejím příjmem (tedy např. i proplacení produktivní činnosti žáků a studentů připravujících se na výkon zdravotnických povolání). Současně je nutné rozlišovat, zda činnost přináší příjmy nahodile, nebo zda jsou příjmy z této činnosti také jejím účelem a pravidelným výsledkem.

Za příjem podle školského zákona lze považovat hospodářský prospěch spočívající nejen v rozšíření majetku osoby, u níž se praktické vyučování vykonává, ale může spočívat také v tom, že v důsledku produktivní činnosti nenastalo zmenšení objemu majetku této osoby, ke kterému by jinak došlo, nebýt produktivní činnosti. To je důležité právě v případech, kdy by osoba, u níž se praktické vyučování vykonává, musela jinak výsledky produktivní činnosti zajistit zakoupením služeb poskytovaných třetí osobou nebo prostřednictvím osob v pracovněprávním vztahu.

Pokud je tedy například předmětem činnosti žáka výroba zboží za účelem jeho prodeje, bude se jednat o produktivní činnost.

Produktivní činností bude také činnost, kterou se nahrazuje práce zaměstnanců osoby, u které se praktické vyučování vykonává, nebo služby nakupované touto osobou u třetích osob (**např. u oborů vzdělání v nichž se žáci a studenti připravují se na výkon zdravotnických povolání**). Taková činnost žáka sice nepřináší příjmy ve smyslu účetním, představuje však úsporu na mzdových nákladech, popřípadě nákladech na nákup služeb, a proto je činností, která přináší příjem ve smyslu § 122 odst. 1 školského zákona.

Za produktivní činnost rovněž nutno považovat činnost žáka, jejímž předmětem je zhotovení výrobků, které osoba, u níž se praktické vyučování vykonává, využije při své činnosti, a nemusí je tedy nakupovat u třetích osob.

Na vyhodnocení činnosti jako produktivní v zásadě nemá vliv, v jakém okamžiku osoba uskuteční příjem spojený s realizací výsledků produktivní činnosti žáků.

Pokud žák produktivní činnost koná, pak má nárok na odměnu za její konání, a to v závislosti na rozsahu odvedené práce. Odměna přísluší za vykonanou práci, nemá motivační ani výchovnou povahu. Tento nárok vyplývá přímo ze školského zákona.

Výše odměny za produktivní činnost

Školský zákon nestanovuje, v jaké frekvenci má být odměna za produktivní činnost vyplácena. Nepřímo počítá s tím, že se jedná o měsíční odměnu, nicméně je-li to účelné, odměna může být vyplácena i jinak.

Výše měsíční odměny pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin musí v souladu s § 122 odst. 1 větou čtvrtou školského zákona dosahovat **alespoň 30 % minimální mzdy**. Konkrétní výši minimální mzdy každoročně vyhláší svým sdělením Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv do 30. září pro následující kalendářní rok. Při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby nebo v případě, že žák nevykonával produktivní činnost po dobu celého měsíce, se výše odměny za produktivní činnost poměrně upraví.

Vykonává-li se praktické vyučování ve škole, stanoví v souladu s výše uvedenými pravidly konkrétní výši odměny žáka ředitel školy podle rozsahu a kvality produktivní činnosti. Stanovit pro stejný rozsah produktivní činnosti odlišnou výši odměny tak lze pouze v případě odlišné kvality produktivní činnosti. Školský zákon neumožňuje zohlednit v odměně prospěch nebo chování žáka. To však neznamená, že nelze do výše odměny promítnout například úroveň jednání žáka se zákazníky, která sice může mít vliv na hodnocení chování žáka, zároveň však určuje kvalitu produktivní činnosti.

Výši odměny za produktivní činnost vykonávanou ve školském účelovém zařízení nebo na pracovištích osoby, která má oprávnění k činnosti související s daným oborem vzdělání a uzavřela se školou smlouvu o obsahu a rozsahu praktického vyučování a podmínkách pro jeho konání (dále jen „jiná osoba“) nebo u poskytovatelů duálního praktického vyučování určí buď ředitel školského účelového zařízení, tato jiná osoba nebo poskytovatel duálního praktického vyučování. Ředitel školy, o jejíhož žáka se jedná, nemá v těchto případech možnost přímo rozhodovat o výši odměny.

Určení rozsahu produktivní činnosti v rámci praktického vyučování

Žák nemusí vykonávat produktivní činnost po celou dobu praktického vyučování. V praxi jsou časté případy, kdy žák koná produktivní činnost jen v určitých časových úsecích. To má pak samozřejmě vliv na výši odměny za produktivní činnost.

V praxi může být například odborný výcvik podle § 13 vyhlášky č. 13/2005 Sb., o středním vzdělávání a vzdělávání v konzervatoři, ve znění pozdějších předpisů, členěn na:

- časové úseky, kdy se žák pozorováním seznamuje s výrobními postupy, nacvičuje základní dovednosti v laboratorních podmínkách apod., přičemž výsledek jeho činnosti není ekonomicky využitelný pro osobu, u které se praktické vyučování uskutečňuje, a nejedná se tedy o produktivní činnost,
- časové úseky, kdy žák vykonává produktivní činnost ve smyslu školského zákona.

V rámci jednoho vyučovacího dne tak budou u konkrétního žáka kupříkladu ze 6 vyučovacích hodin pouze 2 hodiny produktivní činnosti. Je-li takovéto členění s dostatečnou určitostí závazně stanoveno ve školním nebo vnitřním řádu nebo dohodnuto ve smlouvě podle § 65 odst. 2 školského zákona, znamená to, že v rámci vyučovacího dne jsou jako pracovní doba ve smyslu § 122 odst. 1 školského zákona stanoveny pouze 2 vyučovací hodiny produktivní činnosti, což se také promítne do výše odměny za produktivní činnost.

Naopak není-li výše uvedená nebo obdobná organizace praktického vyučování stanovena nebo smluvena a v praktickém vyučování nelze s určitostí od sebe oddělit produktivní a „neproduktivní“ činnost žáka, je stěží možné stanovit dobu produktivní činnosti kratší, než je počet vyučovacích hodin.

Lze proto doporučit, aby v zájmu efektivního uskutečňování praktického vyučování a právní jistoty zúčastněných osob byl obsah praktického vyučování pečlivě stanoven nebo dohodnut nejen co do druhu činností žáků, ale i jejich časového rozvržení.

Z hlediska zpětného rozlišení produktivní a „neproduktivní“ činnosti je důležité vedení průkazné evidence o průběhu praktického vyučování, k níž slouží především třídní kniha podle § 28 odst. 1 písm. f) školského zákona. Citované ustanovení pouze vymezuje účel třídní knihy, kterým je vedení průkazných údajů o poskytování vzdělávání a jeho průběhu. Konkrétní náležitosti třídní knihy nejsou stanoveny a je tedy ponechán prostor pro právnickou osobu vykonávající činnost školy, aby upravila způsob vedení třídní knihy v závislosti na obsahu a organizaci vzdělávání. Školský zákon však nevylučuje, aby byly údaje o průběhu praktického vyučování vedeny vedle třídní knihy i v jiné evidenci stanovené ředitelem školy nebo dohodnuté ve smlouvě podle § 65 odst. 2 školského zákona.

Praktické vyučování je především vzděláváním a produktivní činnost je přípustnou, nikoliv však nezbytnou součástí jeho obsahu.

Kde se produktivní činnost koná

Produktivní činnost žáků je spjata s uskutečňováním praktického vyučování, a to bez ohledu na to, zda se jedná o odborný výcvik, cvičení, učební praxi nebo odbornou praxi.

Praktické vyučování žáků střední školy se v souladu s § 65 odst. 2 školského zákona uskutečňuje:

- ve školách,

- ve školských zařízeních,
- na pracovištích jiné osoby nebo poskytovatele duálního praktického vyučování

Praktická příprava studentů vyšších odborných škol se v souladu s § 96 odst. 2 školského zákona uskutečňuje:

- formou praktického vyučování ve škole,
- formou odborné praxe u jiné osoby nebo poskytovatele duálního praktického vyučování.

Posuzování produktivní činnosti žáků a poskytování odměny za produktivní činnost se vztahuje bez rozdílu na všechny obory vzdělání uvedené v nařízení vlády č. 211/2010 Sb., o soustavě oborů vzdělání v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání, jejichž rámcové, akreditované nebo autorizované vzdělávací programy obsahují praktické vyučování.

Vztah mezi žákem a školou, jinou osobou nebo poskytovatelem duálního praktického vyučování

V případě praktického vyučování uskutečňovaného ve škole se jedná o praktické vyučování poskytované žákům této školy, a to v právním vztahu mezi žákem a právnickou osobou vykonávající činnost školy založeném rozhodnutím ředitele školy o přijetí ke vzdělávání.

U jiné osoby se praktické vyučování a odborná praxe jako forma praktické přípravy uskutečňují na základě smlouvy o obsahu a rozsahu praktického vyučování a podmínkách pro jeho konání podle § 65 odst. 2, resp. obdobné smlouvy podle § 96 odst. 2 školského zákona.

U poskytovatele duálního praktického vyučování se praktické vyučování a odborná praxe jako forma praktické přípravy uskutečňují na základě smlouvy o obsahu a rozsahu duálního praktického vyučování a o podmínkách pro jeho konání podle § 65d školského zákona.

Ve školském účelovém zařízení (středisku praktického vyučování a školním hospodářství) se uskutečňuje pouze praktické vyučování ve středním vzdělávání, a to na základě smlouvy mezi právnickou osobou vykonávající činnost střední školy a právnickou osobou vykonávající činnost školského účelového zařízení a v právním vztahu žáka ke každé z těchto právnických osob. Školský zákon sice neukládá výslovně povinnost upravit uskutečňování praktického vyučování ve školském zařízení smlouvou, jsou-li však činnost školy a činnost školského účelového zařízení uskutečňovány dvěma různými právnickými osobami, je smlouva jediným právním nástrojem, jímž si tyto právnické osoby mohou upravit vzájemná práva a povinnosti. Právní vztah žáka k právnické osobě vykonávající činnost školského účelového zařízení potom vzniká obdobným způsobem, jaký je popsán v následujících odstavcích týkajících se praktického vyučování u jiné osoby nebo poskytovatele duálního praktického vyučování.

Praktické vyučování a odborná praxe u jiné osoby nebo u poskytovatele duálního praktického vyučování

U jiné osoby se praktické vyučování a odborná praxe jako forma praktické přípravy uskutečňují na základě smlouvy o obsahu a rozsahu praktického vyučování a podmínkách pro jeho konání

podle § 65 odst. 2 (pro střední vzdělávání), resp. obdobné smlouvy podle § 96 odst. 2 (pro vyšší odborné vzdělávání) školského zákona, případně podle smlouvy o obsahu a rozsahu duálního praktického vyučování a o podmínkách pro jeho konání podle § 65d školského zákona.

Náležitosti smlouvy podle § 65 odst. 2 školského zákona jsou stanoveny v § 12 vyhlášky č. 13/2005 Sb. Výčet náležitostí smlouvy podle § 12 vyhlášky č. 13/2005 Sb. není uzavřený, a proto lze ve smlouvě upravit i další práva a povinnosti smluvních stran za předpokladu, že nebudou v rozporu s platnými právními předpisy.

V případě smlouvy podle § 65d školského zákona jsou podrobnosti k této smlouvě stanoveny v § 11a vyhlášky č. 13/2005 Sb.

V oblasti vyššího odborného vzdělávání se prováděcím právním předpisem podrobnosti smlouvy nestanoví, její náležitosti jsou však z povahy věci obdobné.

Jelikož je praktické vyučování a odborná praxe součástí vzdělávání, musí být druh činností, které budou žáci u jiné osoby nebo poskytovatele duálního praktického vyučování vykonávat, v souladu s příslušným školním, akreditovaným nebo autorizovaným vzdělávacím programem. Stanovení druhu činností je podstatnou náležitostí smlouvy podle § 65 odst. 2, § 96 odst. 2 i smlouvy podle § 65d školského zákona.

Vztah k pracovněprávním předpisům

Na žáky při praktickém vyučování a odborné praxi se v souladu s § 65 odst. 3 a § 96 odst. 3 školského zákona vztahují ustanovení zákoníku práce, která upravují pracovní dobu, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, péči o zaměstnance a pracovní podmínky žen a mladistvých, a další předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Stejně tak odpovědnost za škodu způsobenou žákům při praktickém vyučování nebo naopak způsobenou žáky při praktickém vyučování se v souladu s § 391 zákoníku práce posuzuje podle pracovněprávních předpisů.

Na základě citovaných ustanovení školského zákona se při výkonu praktického vyučování uplatní některé normy pracovního práva, aniž by však mezi žákem a subjektem, u něhož se praktické vyučování vykonává, existoval pracovněprávní vztah. Žák není při výkonu praktického vyučování zaměstnancem subjektu, u něhož praktické vyučování vykonává, a to ani v případě duálního praktického vyučování.

Poskytování odměny za produktivní činnost školou

Právnícká osoba vykonávající činnost školy, v níž se vykonává praktické vyučování, hradí odměnu za produktivní činnost primárně z prostředků získaných produktivní činností.

V případě, že tyto prostředky nejsou dostačující, je možné hradit odměny také z jiných zdrojů. Jako jiné zdroje připadají v úvahu například finanční prostředky poskytnuté zřizovatelem. Nelze totiž připustit stav, kdy by žákům nebyla odměna vyplacena s odůvodněním, že prostředky získané produktivní činností nejsou dostačující.

V případě škol, které zřizují kraje, obce a svazky obcí, je vyloučeno použití finančních prostředků státního rozpočtu podle § 160 odst. 1 písm. c) a d) školského zákona; takové použití by odporovalo jejich účelovému určení.

Poskytování odměny za produktivní činnost jinou osobou nebo poskytovatelem duálního praktického vyučování

Pokud se produktivní činnost koná u jiné osoby nebo poskytovatele duálního praktického vyučování, poskytuje odměnu za ni tato jiná osoba nebo poskytovatel duálního praktického vyučování. Školský zákon zdroje pro poskytnutí této odměny nijak neupravuje.

Jiná osoba nebo poskytovatel duálního praktického vyučování poskytuje odměnu za produktivní činnost zpravidla přímo žákovi, který u dané osoby nebo poskytovatele duálního praktického vyučování vykonává praktické vyučování a v jejich rámci produktivní činnost. Žák je při výkonu praktického vyučování u jiné osoby nebo poskytovatele vůči této osobě ve zvláštním právním vztahu, jenž vzniká přímo ze školského zákona a jehož obsahem je mimo jiné povinnost jiné osoby poskytovat žákovi odměnu za produktivní činnost. Odměna za produktivní činnost má povahu protiplnění za „práci“, kterou žák poskytuje jiné osobě, a jelikož jde o plnění v rámci právního vztahu, jehož subjekty jsou pouze jiná osoba nebo poskytovatel duálního praktického vyučování a žák, musí být plněno žákovi.

Smlouvou podle § 65 odst. 2 nebo § 96 odst. 2 školského zákona, resp. podle § 65d školského zákona totiž vzniká právní vztah pouze mezi smluvními stranami, jimiž jsou právnická osoba vykonávající činnost školy a jiná osoba. Obsahem smlouvy je závazek jiné osoby nebo poskytovatele duálního praktického vyučování vůči právnické osobě vykonávající činnost školy uskutečňovat praktické vyučování pro žáky dané školy. Ve smlouvě mohou být dohodnuta i určitá finanční plnění mezi smluvními stranami, která však nelze považovat za odměny za produktivní činnost. Poskytování odměny za produktivní činnost právnické osobě vykonávající činnost školy namísto žákovi by vzhledem k výše uvedenému bylo plněním bez právního důvodu a z hlediska právnické osoby vykonávající činnost školy by představovalo bezdůvodné obohacení.

Současně je ale možné, aby odměnu za produktivní činnost poskytovala žákovi namísto jiné osoby nebo poskytovatele duálního praktického vyučování přímo právnická osoba vykonávající činnost školy. V takovém případě by však mezi právnickou osobou vykonávající činnost školy a jinou osobou nebo poskytovatelem duálního praktického vyučování, u kterých žák vykonává praktické vyučování, muselo dojít k uzavření smluvního vztahu.

Jedním z takových smluvních vztahů a v praxi asi nejvhodnějším je příkazní smlouva podle § 2430 a násl. občanského zákoníku. V rámci této smlouvy se právnická osoba vykonávající činnost školy (příkazník) zaváže vyplatit žákům odměnu poskytovanou jinou osobou nebo poskytovatelem duálního praktického vyučování (příkazcem). Příkaz musí být proveden tak, aby byla zachována povaha odměny za produktivní činnost jako plnění jinou osobou (poskytovatelem duálního praktického vyučování) žákovi.

Občanský zákoník upravuje dispozitivně některé povinnosti mezi příkazcem a příkazníkem, jejichž předmětem je vzájemné finanční vyrovnání smluvních stran. Níže uvedená pravidla je tedy možné upravit výslovně ve smlouvě odlišně.

Platí, že příkazce složí na žádost příkazníkovi zálohu k úhradě hotových výdajů a nahradí mu náklady účelně vynaložené při provádění příkazu (a to i tehdy, pokud se výsledek nedostavil). Příkazce poskytne příkazníkovi odměnu, byla-li ujednána nebo je-li obvyklá, zejména vzhledem k příkazcovu podnikání. Příkazce poskytne odměnu, i když výsledek nenastal, ledaže byl nezdar způsoben tím, že příkazník porušil své povinnosti. To platí i v případě, že splnění příkazu zmařila náhoda, ke které příkazník nedal podnět. Jinými slovy - v případě příkazní smlouvy může jiné

osobě (poskytovateli duálního praktického vyučování) kromě úhrady prostředků, které mají být vyplaceny žákům jako odměny za produktivní činnost, vzniknout také povinnost hradit právnické osobě vykonávající činnost školy další finanční prostředky, které zůstanou v rozpočtu této právnické osoby jako její příjem.

Příkazní smlouva může být součástí smlouvy o obsahu a rozsahu praktického vyučování a podmínkách pro jeho konání podle § 65 odst. 2, resp. § 96 odst. 2 nebo § 65d školského zákona.

Příkazní smlouvou se zakládá právní vztah pouze mezi právnickou osobou vykonávající činnost školy a jinou osobou (poskytovatelem duálního praktického vyučování), zatímco právní vztah mezi jinou osobou (poskytovatelem duálního praktického vyučování) a žákem zůstává nedotčen. Žák má proto nadále právo domáhat se plnění za produktivní činnost na jiné osobě (poskytovateli duálního praktického vyučování). Výše plnění vůči jednotlivým žákům musí být vždy určena již jinou osobou (poskytovatelem duálního praktického vyučování) a předmětem příkazní smlouvy musí být výplata odměny žákům v této výši. Nelze tedy poskytnout právnické osobě vykonávající činnost školy určitý obnos finančních prostředků s tím, že se řediteli školy umožní následně ovlivnit výši odměny a promítnout do ní například prospěch žáků.

Odměna za produktivní činnost z hlediska zdanění, oblasti sociálního zabezpečení a nároku na podporu v nezaměstnanosti

Odměna za produktivní činnost je příjmem ze závislé činnosti (§ 6 odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů), a je předmětem daně z příjmů fyzických osob podle § 3 odst. 1 písm. a) zákona č. 586/1992 Sb. Žák jako poplatník daně z příjmů je v souladu s § 6 odst. 2 označován pro účely zákona č. 586/1992 Sb. jako „zaměstnanec“, to však neznamená, že jej lze považovat za zaměstnance ve smyslu pracovněprávním.

Skutečná daňová povinnost žáka bude v praxi značně omezena uplatněním ustanovení o minimální výši daně (§ 38b), popřípadě nezdanitelné části základu daně. Daňové přiznání k dani z příjmů fyzických osob je žák povinen podat v souladu s § 38g zákona č. 586/1992 Sb.

Pokud osoba, která žákovi poskytuje odměnu za produktivní činnost, je podle § 38h zákona č. 586/1992 Sb. povinna srážet žákovi z odměny zálohy na daň, vede pro žáka mzdový list, rekapitulaci o srážených zálohách za každý kalendářní měsíc i za celé zdaňovací období (§ 38j odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb.).

Fyzická nebo právnická osoba, která poskytuje odměnu za produktivní činnost, není povinna hradit za žáka pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Fyzická nebo právnická osoba sice zpravidla bude poplatníkem pojistného (§ 3 odst. 1 písm. a) nebo b) zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů), žák ovšem není zaměstnancem této osoby a produktivní činnost žáka tak nezakládá povinnost hradit pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (srov. § 3 odst. 2). Odměna za činnost žáka pro fyzickou nebo právnickou osobu v rámci praktického vyučování se proto nepromítne do vyměřovacího základu fyzické nebo právnické osoby v souladu s § 5 odst. 1 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb.

Z titulu výkonu praktického vyučování nevzniká fyzické nebo právnické osobě ani povinnost hradit za žáka pojistné na všeobecné zdravotní pojištění. V souladu s § 5 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, je fyzická nebo právnická osoba povinna odvádět část zdravotního

pojištění za pojištěnce, kteří jsou jejími zaměstnanci, nikoliv za žáky, kteří u ní vykonávají praktické vyučování podle školského zákona.

Podle § 39 odst. 1 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, má uchazeč o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud (mimo jiné) vykonával v délce alespoň 12 měsíců v rozhodném období (poslední 3 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání - § 41 odst. 1) zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Výkon praktického vyučování nelze považovat za zaměstnání ani za „jinou výdělečnou činnost“, neboť zaměstnáním se v souladu s § 10 zákona č. 435/2004 Sb. rozumí zaměstnání v pracovněprávním vztahu a produktivní činnost žáka nezakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Doba výkonu praktického vyučování, popřípadě produktivní činnosti žáka se proto do nároku na podporu v nezaměstnanosti sama o sobě nezapočítává.

Podle právního stavu ke dni 1. 9. 2025