



# ANALÝZA LEGISLATIVNÍHO UKOTVENÍ DUÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ V ČR

**FORLEX s.r.o., advokátní kancelář**

**ANALÝZA LEGISLATIVNÍHO UKOTVENÍ DUÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ V ČR**

**Ostrava**

**2023**

## **AUTORSKÝ KOLEKTIV**

Mgr. Pavel Říha, advokát a společník

Mgr. Simona Zahradníčková, trvale spolupracující advokátka

Mgr. Kateřina Kupcová, advokátní koncipientka

Mgr. Vojtěch Hofírek, advokátní koncipient

## SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

<b>Bavorský školský zákon</b>	Bayerisches Gesetz über das Erziehungs- und Unterrichtswesen
<b>BBiG</b>	Berufsbildungsgesetz – německý zákon o odborném vzdělávání
<b>BOZP</b>	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
<b>Dánský zákon o odborném vzdělávání</b>	LBK nr 956 af 21/06/2022 Bekendtgørelse af lov om erhvervsuddannelser
<b>HWO</b>	Handwerksordnung – zákon o regulaci řemesel
<b>Kontrolní řád</b>	Zákon č. 255/2012, o kontrole (kontrolní řád)
<b>Ministerstvo práce</b>	Ministerstvo práce a sociálních věcí
<b>MŠMT, ministerstvo školství</b>	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
<b>OZ</b>	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
<b>Prováděcí předpis k finančnímu programu</b>	BEK nr 347 af 02/04/2019 Bekendtgørelse om finansuddannelsen
<b>Prováděcí předpis o odborném vzdělávání</b>	BEK nr 953 af 22/06/2023 Bekendtgørelse om erhvervsuddannelser
<b>RVP SOV</b>	<a href="#">Rámcové vzdělávací programy středního odborného vzdělávání[1]</a>
<b>SGB III</b>	Sozialgesetzbuch Drittes Buch, Arbeitsförderung – německý sociální zákoník, kniha III, podpora zaměstnanosti
<b>Slovenské Ministerstvo školství</b>	Ministerstvo školství, vedy, výskumu a športu
<b>Slovenský školský zákon</b>	Zákon č. 245/2008 Z. z., zákon o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov

---

<b>Slovenský zákon o dani z příjmů</b>	Zákon č. 595/2003 Z. z., zákon o dani z příjmů
<b>Slovenský zákoník práce</b>	Zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce
<b>Školský zákon</b>	zákon č. 561/2004 Sb., zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání
<b>Vyhláška o středním vzdělávání</b>	Vyhláška č. 13/2005 Sb., o středním vzdělávání a vzdělávání v konzervatoři
<b>Vyhláška o úrazech</b>	Vyhláška č. 64/2005 Sb., evidenci úrazů dětí, žáků a studentů
<b>Vyhláška o zdravotních službách</b>	Vyhláška o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách
<b>Zákon o odbornom vzdelávaní</b>	Zákon č. 61/2015 Z. z., o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonů
<b>Zákon o odborných zkouškách v EUX programech</b>	LBK nr 537 af 02/05/2022 Bekendtgørelse af lov om erhvervsfaglig studentereksamen i forbindelse med erhvervsuddannelse (eux) m.v.
<b>Zákon o sociálním zabezpečení</b>	Zákon č. 589/1992 Sb., České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
<b>Zákon o státní podpoře</b>	Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře
<b>Zákon o zdravotních službách</b>	zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách
<b>Zákon o zdravotním pojištění</b>	Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů
<b>Zákoník práce</b>	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
<b>ZDP</b>	Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
<b>ZVZP</b>	zákon č. 48/1997 Sb., zákon o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů

**žák**

Žák střední odborné školy, středního odborného učiliště nebo student VOŠ

# Obsah

<b>1. PŘEDPOKLADY PRO VYPRACOVÁNÍ ANALÝZY .....</b>	<b>11</b>
<b>2. SOUČASNÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA PRAKTICKÉHO VZDĚLÁVÁNÍ V ČR.....</b>	<b>12</b>
2.1. POPIS SOUČASNÉHO STAVU PRAKTICKÉHO VZDĚLÁVÁNÍ V ČR	12
2.1.1. PRAKTICKÉ VYUČOVÁNÍ	12
2.1.2. STŘEDNÍ VZDĚLÁVÁNÍ	13
2.1.3. VYŠŠÍ ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ	15
2.1.4. SMLOUVA O OBSAHU, ROZSAHU A PODMÍNKÁCH PRAKTICKÉHO VYUČOVÁNÍ	15
2.1.5. ZAJIŠTĚNÍ BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ ŽÁKŮ	16
2.1.6. OPRÁVNĚNÍ K ČINNOSTI	18
2.1.7. HODNOCENÍ A POTVRZENÍ O PRAXI ŽÁKA	18
2.1.8. ODMĚŇOVÁNÍ ŽÁKŮ	18
2.1.9. DAŇOVÉ A POJISTNÉ ASPEKTY	19
<b>3. DUÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ V JINÝCH ZEMÍCH .....</b>	<b>20</b>
3.1. SYSTÉM DUÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ NA SLOVENSKU	20
3.1.1. ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA	20
3.1.2. PRÁVNÍ RÁMEC A STRUKTURA	21
3.1.3. FINANCOVÁNÍ A PODPORA DUÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	21
3.1.4. HMOTNÉ A FINANČNÍ ZABEZPEČENÍ, DOPADY NA DAŇOVÝ, SOCIÁLNÍ A ZDRAVOTNÍ SYSTÉM	22
3.1.5. SPRÁVNÍ ORGÁNY A DALŠÍ ORGANIZACE	23
3.1.6. ROZBOR VZTAHŮ	25
3.1.7. SYSTÉM HODNOCENÍ A ÚSPĚŠNÉ UKONČENÍ VZDĚLÁVÁNÍ	26
3.1.8. POSOUZENÍ VÝHOD A NEVÝHOD SLOVENSKÉHO SYSTÉMU DUÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	27
3.1.9. DÍLČÍ ZÁVĚR	28
3.2. SYSTÉM DUÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ V NĚMECKU	29
3.2.1. ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA	29
3.2.2. PRÁVNÍ RÁMEC A STRUKTURA	29
3.2.3. FINANCOVÁNÍ A PODPORA DUÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	30

3.2.4.	HMOTNÉ A FINANČNÍ ZABEZPEČENÍ, DOPADY NA DAŇOVÝ, SOCIÁLNÍ A ZDRAVOTNÍ SYSTÉM	31
3.2.5.	SPRÁVNÍ ORGÁNY A DALŠÍ ORGANIZACE	32
3.2.6.	ROZBOR JEDNOTLIVÝCH VZTAHŮ	34
3.2.7.	SYSTÉM HODNOCENÍ A ÚSPĚŠNÉ UKONČENÍ VZDĚLÁVÁNÍ	35
3.2.8.	VÝHODY A NEVÝHODY NĚMECKÉHO SYSTÉMU DUÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	36
3.2.9.	DÍLČÍ ZÁVĚR	37
3.3.	SYSTÉM DUÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ V DÁNSKU	38
3.3.1.	ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA	38
3.3.2.	PRÁVNÍ RÁMEC A STRUKTURA	40
3.3.3.	FINANCOVÁNÍ A PODPORA DUÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	42
3.3.4.	HMOTNÉ A FINANČNÍ ZABEZPEČENÍ, DOPADY NA DAŇOVÝ, SOCIÁLNÍ A ZDRAVOTNÍ SYSTÉM	43
3.3.5.	SPRÁVNÍ ORGÁNY A DALŠÍ ORGANIZACE	44
3.3.6.	ROZBOR JEDNOTLIVÝCH VZTAHŮ	45
3.3.7.	SYSTÉM HODNOCENÍ A ÚSPĚŠNÉ UKONČENÍ VZDĚLÁVÁNÍ	46
3.3.8.	VÝHODY A NEVÝHODY DÁNSKÉHO SYSTÉMU DUÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	47
3.3.9.	DÍLČÍ ZÁVĚR	48
<b>4.</b>	<b>NÁVRH LEGISLATIVNÍHO ZAKOTVENÍ DUÁLNÍHO SYSTÉMU.....</b>	<b>49</b>
4.1.	ÚVODNÍ HODNOCENÍ	49
4.2.	KONCEPT NOVÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY	51
4.3.	ZŘÍZENÍ RADY VLÁDY PRO ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ A PŘÍPRAVU	52
4.4.	ZŘÍZENÍ KOMISE PRO ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ A PŘÍPRAVU NA ÚROVNI KRAJŮ	53
4.5.	LEGISLATIVNÍ RÁMEC	54
4.6.	PŘEDMĚT ÚPRAVY, SMYSL A ÚČEL NOVÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY A JEHO PŮSOBNOST	55
4.7.	UZNANÉ OBORY DUÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	56
4.8.	SUBJEKTY DUÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ A SMLUVNÍ VZTAHY	56
4.9.	ŠKOLA	57
4.9.1.	PROPOJENÍ ŠKOLY SE SYSTÉMEM DUÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	57
4.9.2.	UČEBNÍ PLÁN A OSNOVY ŠKOLY	58
4.9.3.	SMLOUVA SE ZAMĚSTNAVATELI	58
4.9.4.	ODPOVĚDNÝ ZÁSTUPCE DUÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ NA ŠKOLE	59
4.9.5.	ROZVRH PRAKTICKÉ A TEORETICKÉ VÝUKY	60
4.9.6.	ROLE ŠKOLY	62



4.10.	ZAMĚSTNAVATEL	63
4.10.1.	REGISTR ČI EVIDENCE ZAMĚSTNAVATELŮ	63
4.10.2.	PODMÍNKY A PROCES VSTUPU ZAMĚSTNAVATELE DO SYSTÉMU DUÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	65
4.10.3.	PLÁN PRAKTICKÉ VÝUKY A OSNOVY	66
4.10.4.	SMLOUVA O REALIZACI DUÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	66
4.10.5.	ORGANIZACE PRAKTICKÉHO VZDĚLÁVÁNÍ	70
4.10.6.	ODPOVĚDNÍ ZAMĚSTNANCI ZAMĚSTNAVATELE	70
4.10.7.	PŘÁVA A POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE	71
4.10.8.	POTŘEBNÁ DOKUMENTACE A EVIDENCE	71
4.10.9.	VZTAHY MEZI ŠKOLOU A ZAMĚSTNAVATELEM	72
4.10.10.	DAŇOVÉ ZVÝHODNĚNÍ ZAMĚSTNAVATELE	73
4.10.11.	PŘÍSPĚVEK NA PRAKTICKÉ VZDĚLÁNÍ	73
4.10.12.	FINANČNÍ OHODNOCENÍ	73
4.10.13.	ŘEŠENÍ SPECIFICKÉHO POSTAVENÍ MALÝCH A STŘEDNÍCH ZAMĚSTNAVATELŮ	74
4.10.14.	PLATEBNÍ NESCHOPNOST ZAMĚSTNAVATELE	75
4.11.	ŽÁK	75
4.11.1.	KRITÉRIA PRO VSTUP DO PRAKTICKÉHO VZDĚLÁVÁNÍ	75
4.11.2.	ZPŮSOBILOST K JEDNÁNÍ / ZASTOUPENÍ	77
4.11.3.	ZDRAVOTNÍ ZPŮSOBILOST	77
4.11.4.	POVINNOSTI ŽÁKA	78
4.11.5.	NEPŘÍTOMNOST ŽÁKA NA PRAKTICKÉ VÝUCE	78
4.11.6.	ODPOVĚDNOST ŽÁKA ZA ŠKODU	79
4.11.7.	ÚRAZY A POJIŠTĚNÍ	79
4.11.8.	UKONČENÍ SMLUVNÍHO POMĚRU MEZI ŽÁKEM A ZAMĚSTNAVATELEM	80
4.11.9.	NEÚSPĚŠNÉ UKONČENÍ VZDĚLÁVÁNÍ	81
4.11.10.	KLASIFIKACE A ODBORNÁ ZKOUŠKA	81
4.12.	REKVALIFIKACE	84
4.13.	ZAVEDENÍ PODPŮRNÝCH A PORADENSKÝCH SLUŽEB V SYSTÉMU DUÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ PRO ZAMĚSTNAVATELE	85
4.14.	ODLOŽENÍ ÚČINNOSTI NĚKTERÝCH USTANOVENÍ	85
4.14.1.	DŘÍVĚJŠÍ ÚČINNOST	86
4.14.2.	POZDĚJŠÍ ÚČINNOST	86
4.14.3.	PROJEDNÁNÍ S DOTČENÝMI SUBJEKTY	86
<b>5.</b>	<b>DALŠÍ ASPEKTY A DOPADY DUÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ.....</b>	<b>87</b>

5.1.	FINANCOVÁNÍ A PODPORA DUÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	87
5.2.	FINANČNÍ ODMĚNA, DAŇOVÉ ASPEKTY, ÚČAST NA SOCIÁLNÍM A ZDRAVOTNÍM SYSTÉMU	89
5.2.1.	POPLATKOVÁ POVINNOST ZAMĚSTNAVATELE	89
5.2.2.	MINIMÁLNÍ MZDA	91
5.2.3.	SNÍŽENÍ DAŇOVÉHO ZÁKLADU	91
5.2.4.	VLIV NA JEDNOTLIVÉ PŘEDPISY	92
5.3.	VYŠŠÍ ODBORNÁ ŠKOLA	94
5.4.	PŘÍSLUŠNÉ ORGÁNY – PROFESNÍ A ZAMĚSTNAVATELSKÉ ORGANIZACE, SPRÁVNÍ ORGÁNY, MINISTERSTVA	94
5.4.1.	MINISTERSTVA	94
5.4.2.	PROFESNÍ A ZAMĚSTNAVATELSKÉ ORGANIZACE	95
5.4.3.	SPRÁVNÍ ORGÁNY	95
5.5.	UZNÁVÁNÍ KVALIFIKACÍ V EVROPSKÉ UNII	95
5.6.	ODBORNÁ PŘÍPRAVA PRO SPECIÁLNÍ SKUPINY	96
<b>6.</b>	<b>ZÁVĚR A SHRUTÍ ANALÝZY .....</b>	<b>97</b>

## **1. PŘEDPOKLADY PRO VYPRACOVÁNÍ ANALÝZY**

V rámci analýzy systémů duálního vzdělávání se naše advokátní kancelář zaměřuje zejména na popis současného odborného vzdělávání v České republice a zasazení těchto skutečností do kontextu odborného vzdělávání jako takového. V této části budou použity zejména popisné a analytické techniky rozboru právní úpravy. V rámci cizích právních řádů a jednotlivých analýz systémů duálního vzdělávání budeme využívat zejména popisnou techniku, dále také komparativní analýzu s českým právním řádem. V rámci popisu jednotlivých cizích právních řádů budou použity také deduktivní a induktivní techniky a z těchto metod pak vyvozovány závěry při popisování výhod a nevýhod jednotlivých cizích právních řádů. V souvislosti s nejrozsáhlejší kapitolou této analýzy, tedy návrhu zakotvení duálního vzdělávání do právního řádu České republiky se autoři práce zaměří zejména na popis jednotlivých zákonů a podzákonných předpisů, které by takovou změnou měly být dotčeny a zejména jednotlivé právní skutečnosti a právní vztahy, které by měly být v rámci novelizace upraveny. Analýza dále obsahuje popis jednotlivých subjektů, které by měly být změnou dotčeny a se kterými by bylo vhodné takové změny projednat a vzít v úvahu jejich připomínky.

## **2. SOUČASNÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA PRAKTICKÉHO VZDĚLÁVÁNÍ V ČR**

### **2.1. POPIS SOUČASNÉHO STAVU PRAKTICKÉHO VZDĚLÁVÁNÍ V ČR**

Praktické vzdělávání v České republice je dle dnešní právní úpravy zajišťováno primárně vzdělávacími zařízeními a zakotveno převážně ve školském zákoně. Praktické vzdělání podle tohoto zákona se vztahuje nejen na žáky středních škol, ale také na žáky vyšších odborných škol, které realizují vzdělávání podle školského zákona, a současně za podmínky, že se jedná o povinnou praktickou výuku.

#### **2.1.1. PRAKTICKÉ VYUČOVÁNÍ**

V současné době se všechny formy praktického vyučování mohou odehrávat buďto na půdě školy, ve středisku praktického vyučování nebo na pracovišti fyzických či právnických osob, které se školou uzavřely smlouvu a jsou specifikovány buďto v RVP SOV nebo samotných studijních programech vytvářených školou.

#### **A. RÁMCOVÉ VZDĚLÁVACÍ PROGRAMY STŘEDNÍHO ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ (RVP SOV)**

RVP SOV, které jsou upraveny v § 4 školského zákona, tvoří obecně závazný rámec pro tvorbu školních vzdělávacích programů škol ve středním vzdělávání.<sup>1</sup> Jedná se o dokumenty vydávané MŠMT po projednání s příslušnými ministerstvy na základě školského zákona a dlouhodobých<sup>2</sup> a strategických záměrů vzdělávání a rozvoje vzdělávání.<sup>3</sup> Určité RVP SOV vydávají jiná ministerstva, např. pro obory zdravotnické je vydává Ministerstvo zdravotnictví a pro obory v příslušnosti Ministerstva obrany, Ministerstva vnitra a Ministerstva spravedlnosti je vydávají tato ministerstva po projednání s MŠMT. Obsahují základní a závazné požadavky na vzdělávání v jednotlivých stupních a oborech. Stanoví také výsledky vzdělávání, kterých má žák v daném oboru během studia dosáhnout.<sup>4</sup> Na základě nařízení vlády č. 211/2010, Sb., o soustavě oborů vzdělání v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání jsou jednotlivé RVP SOV rozděleny podle příbuzných oborů a dále dle specifických oborů na základě unikátních kódů.

---

<sup>1</sup> RVP-Rámcové vzdělávací programy. *edu.cz* [online]. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchov [cit. 2023-08-14]. Dostupné z: <https://www.edu.cz/rvp-ramcove-vzdelavaci-programy/>.

<sup>2</sup> §9 zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon.

<sup>3</sup> Dlouhodobé záměry ČR. *msmt.cz* [online]. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy [cit. 2023-08-14]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/dlouhodobé-zamery-cr>.

<sup>4</sup> RVP SOV - Rámcové vzdělávací programy středního odborného vzdělávání. *edu.cz* [online]. . .

## ***B. ŠKOLNÍ VZDĚLÁVACÍ PROGRAM***

Školní vzdělávací program dle § 5 školského zákona je vytvářený na základě RVP SOV a vytváří si ho sama škola v rámci jednotlivých oborů, ve kterých poskytuje vzdělání a vydává jej ředitel školy. Tyto programy zohledňují podmínky a požadavky jednotlivých škol k přijímání do studia, vymezení vyučovaných předmětů stejně jako jejich náplň, dále pak počet vyučovacích hodin včetně rozdělení hodinových dotací mezi teoretickou a praktickou výuku. Školní vzdělávací program se tak bezprostředně dotýká jednotlivých žáků a oborů, ve kterých konkrétní škola poskytuje vzdělávání. Obvykle bývají k nahlédnutí na internetových stránkách nebo v budově školy.

## ***C. VZDĚLÁVACÍ PROGRAM PRO VYŠŠÍ ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ***

Na základě § 6 a § 104 a n. školského zákona musí být vzdělávací program pro vyšší odborné vzdělávání akreditován. Akreditací se rozumí schvalovací proces příslušného programu, které provádí MŠMT v součinnosti s jinými ministerstvy s ohledem na akreditovaný obor. Škola vytváří vzdělávací program a dle § 105 školského zákona podává žádost o akreditaci k MŠMT, které udělí akreditaci, pokud akreditační komise na základě posouzení z odborného a obsahového hlediska udělí ke vzdělávacímu programu kladné stanovisko.

### **2.1.2. STŘEDNÍ VZDĚLÁVÁNÍ**

Hlavním subjektem dle § 57 odst. 2 písm. c) školského zákona zabezpečující praktické vzdělávání je v rámci středoškolského vzdělání právě škola, která by měla dbát na to, že praktické vyučování probíhá řádně a dle zákona. Hlavními subjekty vstupujícími do realizace praktického vzdělávání jsou učitel odborné praxe na škole, odborný garant na pracovišti a žák.

Praktické vzdělání na střední škole konkrétně popisuje ustanovení § 65 odst. 1 školského zákona, které střední vzdělání dělí na přípravu teoretickou a praktickou zahrnující odborný výcvik, cvičení, učební praxi, odbornou nebo uměleckou praxi a sportovní přípravu. Smyslem odborného výcviku je podle § 13 odst. 1 vyhlášky o středním vzdělávání osvojování si základních dovedností, činností a návyků, zhotovení výrobků, výkon služeb nebo prací, které mají materiální hodnotu. Cvičení má podle § 14 vyhlášky o středním vzdělávání posilovat odborné vzdělávání a přípravu žáků. Učební

praxi, odbornou praxi a uměleckou praxi pak popisuje § 15 vyhlášky o středním vzdělávání.

V § 65 odst. 2 školského zákona je dále definováno, že praktické vyučování se uskutečňuje ve školách, školských zařízeních nebo na pracovišti fyzických a právnických osob disponujících oprávněním k činnosti souvisejícím s daným oborem vzdělávání, které uzavřely se školou smlouvu o obsahu a rozsahu praktického vyučování a podmínkách pro jeho konání. Školský zákon však nezakotvuje komplexní úpravu praktického vzdělávání, přičemž v ustanovení § 65 odst. 3 odkazuje na ustanovení zákoníku práce týkající se pracovní doby, BOZP, péče o zaměstnance (např. pracovní podmínky zaměstnanců, stravování zaměstnanců, rozdílné pracovní podmínky zaměstnankyň atd.) a další předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (předpisy týkající se požární ochrany nebo hygieny). I přesto, že školský zákon odkazuje na zákoník práce, neznamená to, že by se žáci v rámci praktického vyučování považovali za zaměstnance. Na žáky se v současné době vztahují výhradně předpisy školské.<sup>5</sup>

Přerušení praktického vyučování upravuje § 66 odst. 6 školského zákona. Závěrečná zkouška se řídí § 74 školského zákona a profilová část maturitní praktické zkoušky řeší § 79 školského zákona.

Přestávky se podle § 13 odst. 5 vyhlášky o středním vzdělávání v případě konání odborného výcviku na pracovištích zaměstnavatele řídí zákoníkem práce a nezapočítávají se do vyučovací doby.

Omezení hodin v případě odborné praxe v rámci praktického vyučování stanovuje § 26 odst. 2 školského zákona a je omezeno na nejvýše 40 povinných hodin týdně. Nakládání s nebezpečnými chemickými látkami nebo směsmi pro žáky vykonávají praktické vyučování je upraveno v § 29 odst. 4 písm. b) školského zákona. To stejné platí také pro praktické vzdělávání na vyšších odborných školách.

#### **A. STŘEDNÍ VZDĚLÁVÁNÍ PRO ŽÁKY SE SPECIÁLNÍMI VZDĚLÁVACÍMI POTŘEBAMI**

Ustanovení § 16 školského zákona upravuje vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami. Žáky se speciálními vzdělávacími potřebami se rozumí osoby,

---

<sup>5</sup> DANDOVÁ, Eva. BOZ při praktickém vyučování žáků středních škol. *skolaprofi.cz* [online]. Praha: Verlag Dashöfer, nakladatelství, 2019 [cit. 2023-08-14]. Dostupné z: [https://www.skolaprofi.cz/33/boz-pri-praktickem-vyucovani-zaku-strednich-skol-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4ElMrKglu0xQ7UH0LqX-typZwRYsMFH\\_3w/](https://www.skolaprofi.cz/33/boz-pri-praktickem-vyucovani-zaku-strednich-skol-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4ElMrKglu0xQ7UH0LqX-typZwRYsMFH_3w/).

kterým jsou poskytovány různá podpůrná opatření, jako např. poradenská pomoc, úprava organizace, hodnocení, obsahu a metod vzdělávání, použití kompenzačních pomůcek nebo vzdělávání podle individuálního vzdělávacího plánu. Jednotlivá podpůrná opatření, jejich poskytování, a specifikace jednotlivých podpůrných opatření jsou upravena také ve vyhlášce č. 27/2016 Sb., o vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami.

### **2.1.3. VYŠŠÍ ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ**

Vyšší odborné vzdělávání ze stránky praktického vzdělávání je zakotveno v § 92 odst. 1 školského zákona a dále rozvedeno ve vyhlášce MŠMT č. 10/2005 Sb., o vyšším odborném vzdělávání, a to s cílem rozvíjet a prohlubovat praktickou přípravu žáka, získanou středoškolským vzděláním, pro výkon budoucích náročných činností. Dle § 96 odst. 2 školského zákona se praktická příprava uskutečňuje taktéž formou praktického vyučování ve škole nebo formou odborné praxe na pracovištích fyzických nebo právnických osob, které mají oprávnění k činnosti související s daným oborem vzdělání a které mají se školou uzavřenou smlouvu o obsahu a rozsahu odborné praxe a podmínkách pro její konání. Stejně jako u středního praktického vzdělání, i zde se odkazuje na ustanovení zákoníku práce upravující 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. Možnost přerušení studia vyšší odborné školy v souvislosti s praktickou výukou pak stanovuje § 97 odst. 6 a 7 školského zákona. Ukončení vyššího odborného vzdělávání upravuje § 102 školského zákona.

### **2.1.4. SMLOUVA O OBSAHU, ROZSAHU A PODMÍNKÁCH PRAKTICKÉHO VYUČOVÁNÍ**

Mezi školou a zaměstnavatelem, u kterého má žák praktickou výuku vykonávat, musí být uzavřena písemná smlouva o obsahu, rozsahu a podmínkách praktického vyučování. Náležitosti smlouvy o obsahu, rozsahu a podmínkách praktického vyučování jsou uvedeny v § 12 vyhlášky o středním vzdělávání. Mezi tyto náležitosti patří:

- a) obory vzdělání a druh činností, které bude žák vykonávat;
- b) místo konání praktického vyučování;
- c) časový rozvrh praktického vyučování, jeho délku a den jeho zahájení;
- d) počet žáků, kteří se jej budou účastnit;

- e) poskytování nástrojů, které budou v rámci praktického vyučování žáky používány a způsob dopravy žáků na pracoviště;
- f) způsob odměňování žáků za produktivní činnost;
- g) opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví žáků, včetně ochranných opatření, která musí být přijata, zejména s uvedením osobních ochranných pracovních prostředků a k zajištění hygienických podmínek při praktickém vyučování;
- h) podmínky spolupráce pověřeného zaměstnance právnické osoby vykonávající činnost školy a pověřeného zaměstnance fyzické nebo právnické osoby při organizaci a řízení praktického vyučování na pracovištích fyzických nebo právnických osob a požadavky pro výkon činnosti pověřených zaměstnanců této fyzické nebo právnické osoby;
- i) ujednání o náhradě nákladů, které jiné fyzické nebo právnické osobě prokazatelně a nutně vznikají výhradně za účelem uskutečňování praktického vyučování na jejím pracovišti.

### **2.1.5. ZAJIŠTĚNÍ BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ ŽÁKŮ**

Na žáky se při praktickém vyučování vztahují ustanovení zákoníku práce, která upravují BOZP, a další předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, jako je například vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 410/2005 Sb. o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých v platném znění nebo Nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování ochranných osobních pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků.

Bezpečnostní a zdravotní rizika plynoucí z praktického vyučování vyhodnocuje ředitel školy, neboť i přesto, že praktické vyučování probíhá na pracovišti daného zaměstnavatele, je škola tím, kdo je odpovědný za bezpečnost a ochranu zdraví žáků.<sup>6</sup>

Ředitel musí při výběru zaměstnavatele, u kterého bude žák praktickou výuku konat, brát v potaz vhodnost pracoviště co do vzdálenosti od školy nebo způsobu dopravy do pracoviště.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> DANDOVÁ, Eva. BOZ při praktickém vyučování žáků středních škol. *skolaprofi.cz* [online].

<sup>7</sup> DANDOVÁ, Eva. BOZ při praktickém vyučování žáků středních škol. *skolaprofi.cz* [online].



Délku praktické výuky na středních školách ve formě odborného cvičení stanovuje § 13 vyhlášky o středním vzdělávání.

Úrazy žáků, které se stanou na pracovišti, jsou vždy vedeny jako úrazy školní, neboť jak již bylo řečeno, za žáky odpovídá v každém případě škola. Úrazy žáků se řídí § 29 školského zákona a vyhláškou o úrazech, a vyšetření úrazu a vyhotovení záznamu o úrazu tak musí zajistit škola. Odškodňování úrazů žáků se řídí § 391 Zákoníku práce. Pokud je praktická výuka vykonávána na pracovišti zaměstnavatele, pak je vhodné, aby tento zaměstnavatel uzavřel zvláštní pojištění pro účely možného úrazu žáků na jeho pracovišti, neboť na takové případy se nevztahuje zákonné pojištění odpovědnosti za škodu podle § 365 zákoníku práce.<sup>8</sup> V opačném případě by totiž zaměstnavatel byl v případě školního úrazu, ke kterému došlo na jeho pracovišti v přímé souvislosti s plněním praktického vyučování nucen tuto škodu hradit ze svých prostředků.

Lékařské prohlídky v rámci vzdělávání upravuje § 14a vyhlášky o zdravotních službách. Lékařskou prohlídku musí žák absolvovat vždy před prvním zařazením na praktické vyučování nebo praktickou přípravu, nejde-li o případy, kdy se posouzení zdravotní způsobilosti osoby připravující se na výkon povolání podle § 51 odst. 3 zákona zdravotních službách neprovádí. Periodickou prohlídku musí absolvovat žáci, kteří při praktické výuce vykonávají rizikové práce, a to vždy alespoň jednou za rok. Náklady na lékařskou prohlídku hradí vždy škola, nikoliv zaměstnavatel.

Dalším ochranným prvkem pro osoby mladší 18 let je § 246 Zákoníku práce. Tento zakazuje zaměstnávat mladistvé zaměstnance pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol. Dalším důležitým zákazem vůči mladistvým zaměstnancům je zákaz prací, které jsou vzhledem k anatomickým, fyziologickým nebo psychickým zvláštnostem v tomto věku pro mladistvé nepřiměřené, nebezpečné nebo zdraví škodlivé. Tato zaměstnání jsou blíže určena v § 5 vyhlášky č. 180/2015 Sb., o zakázaných pracích a pracovištích. Z této vyhlášky jdou také vyčíst limity pro určité práce, např. zákaz manipulace s břemeny přesahující 20 Kg u chlapců a 15 kg u dívek nebo zákaz manipulace s předměty, u nichž směnová kumulativní hmotnost překračuje u chlapců 5.500 Kg a u dívek 4.000 kg za průměrnou směnu.

---

<sup>8</sup> Tamtéž.

### **2.1.6. OPŘÁVNĚNÍ K ČINNOSTI**

Fyzická nebo právnická osoba, která má v úmyslu uzavřít smlouvu o obsahu a rozsahu praktického vyučování, musí mít oprávnění činnosti související s vyučovaným oborem. Podle doporučení MŠMT<sup>9</sup> se jedná o oprávnění k podnikatelské činnosti v oboru, pro který je praktické vyučování prováděno. Primárně se bude jednat o různá živnostenská oprávnění, např. živnostenské oprávnění k živnosti řemeslné vodoinstalatérství, topenářství pro praktickou výuku oboru instalatér. Nemusí jít však pouze o živnostenská oprávnění, ale také o svobodná podnikání nebo podnikání, pro které je třeba povolení/licence podle zvláštního zákona.<sup>10</sup>

### **2.1.7. HODNOCENÍ A POTVRZENÍ O PRAXI ŽÁKA**

V současné právní úpravě není upraven konkrétní způsob či kritéria pro hodnocení žáka zaměstnavatelem. Školy si v praxi proto připravují své vlastní formuláře, na základě kterých jsou žáci slovně hodnoceni v praktickém vyučování v případě proběhlého praktického vyučování u zaměstnavatele. Pokud praktické vyučování probíhá ve škole, jsou žáci hodnoceni stejně jako u teoretické výuky, tedy známkou za dosažení výsledku v praktické části výuky. Žáci jsou hodnoceni známkou či slovně i na konci pololetí a konci školního roku v rámci vysvědčení.

### **2.1.8. ODMĚŇOVÁNÍ ŽÁKŮ**

Praktické vyučování u zaměstnavatele může být placené, ale také neplacené. Podmínkou v případě neplacené praxe je, že žák nevykonává žádnou produktivní činnost, tj. činnost která zaměstnavateli přináší hospodářský prospěch. Hospodářským prospěchem je však také případ, kdy by si jinak musel zaměstnavatel pro takovou činnost najít nového zaměstnance nebo ji přidělit jinému současnému zaměstnanci. To znamená, že kdykoliv žák ušetří zaměstnavateli jakékoliv náklady, tj. například i mzdové, nesmí se jednat o neplacenou praxi. O podstatě činnosti však rozhoduje sám zaměstnavatel, tzn. že v případném sporu by musel rozhodovat soud. Neproduktivní činnost si tak můžeme představit situaci, kdy žák pouze sleduje danou osobu

---

<sup>9</sup> Doporučení k zabezpečení jednotného postupu při uzavírání smlouvy o obsahu, rozsahu a podmínkách konání praktického vyučování realizovaného na pracovištích fyzických či právnických osob, které mají oprávnění k činnosti související s daným oborem vzdělání. *msmt.cz* [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2016 [cit. 2023-08-14]. Dostupné z: [https://www.msmt.cz/uploads/021/0211/smlouva\\_skola\\_firma/doporuzeni\\_k\\_jednotnemu\\_postupu.pdf](https://www.msmt.cz/uploads/021/0211/smlouva_skola_firma/doporuzeni_k_jednotnemu_postupu.pdf).

<sup>10</sup> Např. provoz drážní dopravy podle zákona č. 266/1994 Sb., zákona o drahách

při její práci nebo si zkouší vlastní postupy, kdy však nevytváří žádnou hodnotu, kterou by dále zaměstnavatel využil.<sup>11</sup>

Proti tomu produktivní činnost je jakákoliv činnost, ze které má osoba, pro kterou je činnost konána, přínos.<sup>12</sup> Základní podmínky odměňování žáků za produktivní práci jsou stanoveny ustanovením § 122 školského zákona. Odměnu žákům poskytuje fyzická nebo právnická osoba, která vykonává činnost školy, tj. osoba, u níž probíhá odborná příprava nebo škola samotná v případě, kdy je praktické vyučování vykonáváno právě ve škole. Výši odměny vždy sjednává ředitel školy v rámci smlouvy o obsahu, rozsahu a podmínkách praktického vyučování, nikoli ji jednostranně stanovuje osoba, u níž produktivní práce probíhá. Výše mzdy pro týdenní pracovní dobu v rozsahu 40 hodin musí odpovídat alespoň 30 % minimální mzdy. Minimální odměna pro žáky pro rok 2023 tak vychází nejméně na 31,14 Kč za 1 hodinu produktivní práce.<sup>13</sup> V případě, že žák současně vykonával také neproduktivní činnost, výše odměny se úměrně zkrátí.<sup>14</sup>

### **2.1.9. DAŇOVÉ A POJISTNÉ ASPEKTY**

Odměna za produktivní činnost žáků z praktického vyučování a praktické přípravy je dle § 6 odst. 9 písm. l) ZDP od daně z příjmu osvobozena. Odměna za produktivní činnost žáků však zůstává daňově uznatelným výdajem zaměstnavatele, neboť podle § 6 odst. 1 ZDP jde o příjem ze závislé činnosti, a to hlavně proto, že se jedná se o produktivní činnost, ze které plyne příjem.

Žáci také nejsou dle § 3 odst. 1 písm. b) zákona o sociálním zabezpečení považováni za zaměstnance, což znamená, že praktická výuka nezakládá účast žáka na nemocenském ani důchodovém pojištění.

Stejně tak se z odměny nesráží ani pojistné na všeobecné zdravotní pojištění, neboť žáci, kteří mají pouze příjmy ze závislé činnosti za práci z praktického výcviku, nejsou plátcí pojistného dle výjimky v § 5 písm. a) bod 2. zákona o zdravotním pojištění a pojistné za ně odvádí stát.

---

<sup>11</sup> DANDOVÁ, Eva. BOZ při praktickém vyučování žáků středních škol. *skolaprofi.cz* [online].

<sup>12</sup> Tamtéž.

<sup>13</sup> Dle nařízení vlády č. 465/2022 Sb., o minimální mzdě, nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů je minimální mzda pro rok 2023 103,8 Kč za hodinu práce, přičemž minimální měsíční mzda je ve výši 17 300 Kč

<sup>14</sup> Tamtéž.

Žáci mají nárok na slevu na studenta dle § 35ba odst. 1 písm. f) ZDP ve výši 4 020 Kč ročně, tj. 335 Kč měsíčně po dobu, po kterou se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem, a to nejdéle do dovršených 26 let. Soustavná příprava na budoucí povolání je pak vymezena v § 12 až 15 zákona o státní podpoře.

Zaměstnavatel může žákovi připravujícímu se pro poplatníka na budoucí výkon profese poskytnout tzv. motivační příspěvek až do výše 5.000 Kč měsíčně, který je považován za náklad vynaložený na dosažení, zajištění a udržení příjmů dle § 24 ZDP a je zdanitelným příjmem. Zákon nestanoví explicitně povinnost uzavřít pracovněprávní vztah po ukončení studia. Je tedy třeba mít na paměti, že správce daně by mohl rozporovat daňovou uznatelnost takového nákladu a dle § 23 odst. 3 písm. a) bodu 3 ZDP by se mohl zvýšit základ daně z příjmů o uplatněné částky příspěvku za zdaňovací období, kdy došlo k porušení daňových podmínek.

V rámci základu daně z příjmu lze také uplatnit odpočet na podporu odborného vzdělání dle § 34f ZDP, který se skládá z odpočtu na podporu pořízení majetku na odborné vzdělávání dle § 34g ZDP a odpočtu na podporu výdajů vynaložených na žáka nebo studenta dle § 34h ZDP.

### **3. DUÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ V JINÝCH ZEMÍCH**

Níže pro srovnání uvádíme také přehled úpravy systému duálního vzdělávání v jiných vybraných zemích. Mezi tyto země zařazujeme Slovensko, které je našemu právnímu řádu historicky velice blízké, a dále pak Německo a Dánsko, jejichž systémy duálního vzdělávání fungují dlouhodobě a lze je považovat za osvědčené systémy (přestože samozřejmě v každé z uvedených zemí - stejně jako v každé jiné jurisdikci - probíhá stálá kritická debata o slabinách a možnostech vylepšení příslušného systému).

#### **3.1. SYSTÉM DUÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ NA SLOVENSKU**

##### **3.1.1. ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA**

Duální vzdělávání probíhá z části teoretickou přípravou na střední škole a z části přímo u zaměstnavatele na základě učňovské smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a žákem. Zaměstnavatel navíc uzavírá smlouvu s partnerskou školou na základě

jednotlivých učebních oborů, která zprostředkovává konkrétní uchazeče o duální systém vzdělávání a zajišťuje jejich teoretickou přípravu.

### **3.1.2. PRÁVNÍ RÁMEC A STRUKTURA**

Slovenská úprava duálního vzdělávání byla do slovenského právního řádu zakotvena zákonem o odbornom vzdelávaní. V tomto předpise je upraveno zejména co se podřadí pod pojem odborné vzdělávání, druhy uzavíraných smluv, výkon odborné přípravy, odpovědnosti apod. Jde o komplexní úpravu odborného praktického středního vzdělávání. Tento předpis nezpracovává pouze systém duálního vzdělávání, ale systém praktické přípravy na budoucí povolání jako celek.

Systém duálního vzdělávání se nedotýká pouze předpisů upravujících školství (slovenský školský zákon), ale také pracovněprávních předpisů (slovenský zákoník práce), daňových předpisů (slovenský zákon o daních z příjmů; slovenský zákon o DPH) a také předpisů upravující sociální zabezpečení, sociální pojištění a veřejné zdravotní pojištění.

### **3.1.3. FINANCOVÁNÍ A PODPORA DUÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ**

Podpora duálního vzdělávání na Slovensku je řešena v § 21a zákona odbornom vzdelávaní. Zaměstnavateli, který poskytuje praktické vyučování je garantován příspěvek z rozpočtové kapitoly Ministerstva školství, vedy, výskumu a športu Slovenské republiky. Nárok na příspěvek má a) malý a střední podnik<sup>15</sup> ve výši 1000 EUR; b) zaměstnavatel, který během školního roku poskytl žákovi praktické vyučování v rozsahu nad 400 hodin ve výši 700 EUR; c) zaměstnavatel, který během školního roku poskytl žákovi praktické vyučování v rozsahu 200 až 400 hodin ve výši 300 EUR. Tento příspěvek je ministerstvem poskytován za každého žáka třikrát ročně, přičemž se poskytuje na písemnou žádost zaměstnavatele vůči ministerstvu.<sup>16</sup> Dle internetových stránek měly výdaje projektu duálního vzdělávání na Slovensku finanční dopady od ledna 2016 do září 2021 ve výši 31.711.257,73 EUR.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Definice malého a středního podniku dle čl. 2. odst. 2 a přílohy I Nařízení komise EU č. 651/2014, ze dne 17. června 2014, kterým se v souladu s články 107 a 108 Smlouvy prohlašují určité kategorie podpory za slučitelné s vnitřním trhem

<sup>16</sup> Bližší informace a specifikace ohledně poskytování příspěvků včetně vzoru žádosti dostupné zde: <https://siov.sk/informacia-k-prispevku-na-ovp-2023/>

<sup>17</sup> V přehledové tabulce zde: <https://siov.sk/projekty/aktualne-projekty/narodny-projekt-dualne-vzdelavanie/>

### **3.1.4. HMOTNÉ A FINANČNÍ ZABEZPEČENÍ, DOPADY NA DAŇOVÝ, SOCIÁLNI A ZDRAVOTNÍ SYSTÉM**

#### **A. HMOTNÉ A FINANČNÍ ZABEZPEČENÍ ŽÁKŮ**

Hmotné zabezpečení žáků je komplexně upraveno v § 26 zákona o odbornom vzdelávaní. Pokud žák vykonává praktické vyučování u zaměstnavatele, musí mu být poskytnuty: a) osobní ochranné pracovní prostředky (pracovní oblečení, protihluková sluchátka, ochranné brýle a další); b) zabezpečení posouzení zdravotní, smyslové a psychologické způsobilosti žáka; c) stravování podle jiného právního předpisu;<sup>18</sup> d) ubytování žáka ve školním internátu;<sup>19</sup> e) cestovní náhrady pro cestu z místa bydliště na místo určené pro výkon praktické výuky.

Finanční zabezpečení žáků je upraveno v § 27 zákona o odbornom vzdelávaní. Žákovi je v rámci praktické přípravy garantována odměna za produktivní práci. Odměna za produktivní práci se žákovi poskytuje minimálně ve výši 50 % z hodinové minimální mzdy. Při určování výše odměny se pak má zohledňovat i kvalita práce a chování žáka na pracovišti.

Žákovi mohou být poskytnuty i dva druhy stipendií. Motivační stipendium se poskytuje ze státního rozpočtu žákovi, který se připravuje na povolání v rámci oboru, který je zařazen na seznamu oborů s nedostatečným počtem absolventů, čímž se slovenská vláda snaží motivovat žáky ke studiu v oborech, které nejsou tak atraktivní. Žák může dostat motivační stipendium ve výši až 65 % životního minima při průměrném prospěchu žáka do 1,8 včetně, 45 % životního minima při průměrném prospěchu 1,81-2,4 včetně a 25 % životního minima při průměrném prospěchu 2,41-3,00 včetně. Žák také může dosáhnout na tzv. podnikové stipendium. Toto stipendium poskytují zaměstnavatelé ze svých vlastních prostředků. Podnikové stipendium může žák získat ve výši maximálně 4násobku životního minima, a to za každý měsíc práce u zaměstnavatele. Jedná se o motivační nástroj zaměstnavatelů vůči žákům, aby zabezpečili co nejkvalitnější chování na pracovišti a pracovní výstupy jednotlivých žáků. Podle § 16 a § 19 zákona o odbornom vzdelávaní musí být součástí jak smlouvy zaměstnavatele se školou, tak učňovské smlouvy.

---

<sup>18</sup> § 152 zákona č. 311/2001 Z.z. zákonníku práce v znení neskorších predpisov.

<sup>19</sup> § 117 odst. 5 zákona č. 245/2008 Z.z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ve znení neskorších predpisov.

## ***B. DOPADY NA DAŇOVÝ, SOCIÁLNÍ A ZDRAVOTNÍ SYSTÉM***

Základní daňové dopady lze spatřit ve slovenském zákonu o dani z příjmů, který stanoví v § 17 odst. 37 skutečnost, že se zaměstnavateli snižuje základ daně o a) 1.600 EUR ročně na žáka, který se u zaměstnavatele vzdělává 200-400 hodin ročně; b) 3.200 EUR ročně na žáka, který se u zaměstnavatele vzdělává více než 400 hodin ročně. Jedná se o paušální snížení daňového základu zaměstnavatele, které má alespoň částečně kompenzovat náklady, které zaměstnavatel vynaloží na hmotné a finanční zabezpečení, úpravu pracovních prostor pro praktickou výuku, platy pedagogických pracovníků a jiné, příbuzné náklady. Zaměstnavatel si navíc může do svých daňových nákladů uvést náklady na hmotné zabezpečení žáka, finanční zabezpečení žáka, náklady na poskytování praktického vyučování na pracovišti praktického vyučování a náklady na podnikové stipendium.

Skutečnost, že se zaměstnavateli paušálně snižuje základ daně, jej však nezprošťuje odpovědnosti odvést daň z příjmu fyzických osob za práci vykonanou v rámci praktického vyučování. Slovenský zákon o dani z příjmů zakotvuje v § 5 odst. 1 písm. l) tento příjem jako příjem zdanitelný. Dle § 9 odst. 2 slovenského zákona o dani z příjmů je však hmotné zabezpečení žáků od daně z příjmů osvobozeno.

Náklady na zdravotní pojištění u žáků v duálním systému vzdělávání nese stát stejně, jako za všechny ostatní nezaopatřené děti, a to podle § 11 odst. 7. písm. a) zákona č. 580/2004 Z. z., o zdravotnom poistení. Nezaopatřeným dítětem je dle § 9 odst. 1 písm. b) bod 1. zákona č. 461/2003 Sb., o sociálnom poistení. Podle § 4 odst. 1 písm. c) zákona č. 461/2003 Sb., o sociálnom poistení nejsou žáci připravující se v systému duálního vzdělávání považováni za zaměstnance, a proto nejsou povinně pojištění nemocensky a důchodově a zaměstnavatelé nemusí z jejich příjmu odvádět sociální a zdravotní pojištění.

### **3.1.5. SPRÁVNÍ ORGÁNY A DALŠÍ ORGANIZACE**

#### ***A. ÚSTŘEDNÍ SPRÁVNÍ ORGÁNY***

Ústředním správním úřadem na poli vzdělávání je slovenské Ministerstvo školství. Slovenské Ministerstvo školství mimo obecných povinností dle slovenského školského zákona: a) vytváří strategické a koncepční metodické dokumenty; b) určuje soustavu oborů a obsah odborného vzdělávání; c) analýzy a prognózy na trhu práce, na základě

kterých vytváří seznam oborů s nedostatečným počtem absolventů a další práva a povinnosti ministerstva, které vychází z § 29 a násl. zákona o odbornom vzdelávaní.

Další ústřední orgány, které mohou určitým způsobem zasahovat do duálního vzdelávání jsou Ministerstvo zdravotníctví Slovenskej republiky, Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, Ministerstvo hospodárstva Slovenskej republiky, Ministerstvo dopravy a výstavby Slovenskej republiky, Ministerstvo zemédrostvá a rozvoje venkova Slovenskej republiky, Ministerstvo životného prostredia Slovenskej republiky a Ministerstvo kultúry Slovenskej republiky. Tato ministerstva majú možnosť konzultovať a koordinovať duálny vzdelávajúci a prípravu na trh práce v rámci meziúradnej spolupráce.

## ***B. SAMOSPRÁVNÉ KRAJE***

Samosprávne kraje vydávajú regionálnu stratégiu výchovy a vzdelávajúci v stredných školách podľa analýz a vývoje trhu práce. Samosprávne kraje tiež musia každoročne zverejňovať vyhodnotenie prúbežného plnenia regionálnu stratégiu výchovy a vzdelávajúci. V týchto veciach spolupracujú s úradmi, úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny, regionálnymi komorami stavovských organizácií, profesnými organizáciami a zamestnávateľmi, zástupcami zamestnanců,<sup>20</sup> zriaďovateľmi stredných škol v samosprávnom kraji<sup>21</sup> a centrom pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie.

## ***C. STAVOVSKÉ A PROFESNÉ ORGANIZACE***

Stavovské a profesné organizácie sú povinné poskytnúť podklady a súčinnosť Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny pri tvorbe analýz a prognóz vývoje na trhu práce. V oblasti odborného vzdelávajúci a prípravy jim prísluší: a) projednávajúci školného vzdelávajúciho programu; b) podieľať sa na tvorbe noriem materiálne-technického a priestorového zabezpečenia; c) podieľať sa na tvorbe profilů absolventů jednotlivých učebných oborů; d) zabezpečováni prípravy hlavných inštruktorů a inštruktorů vrátane vydávajúci potvrzení o absolvováni jejich prípravy. Ďalej sa podieľa na posudzováni obsahu učebníc, vyjadrujú sa k obsahu záverečných zkoušek, vykonávajú ověření způsobilosti zamestnávateľa v systéme duálního vzdelávajúci a vedou

---

<sup>20</sup> Jde o zástupce zamestnanců ve smyslu § 11a slovenského zákoníku práce, jimiž jsou odborový orgán, zamestnanecká rada nebo zamestnanecký důvěrník nebo zamestnanec pověřený pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

<sup>21</sup> Podle § 19 odst. 2 zákona č. 596/2003 Z. z., o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov jde o obce, samosprávne kraje, regionální úřady, státem uznaná církev nebo náboženská společnost a jiná právnická nebo fyzická osoba.



na svých internetových stránkách seznamy zaměstnavatelů v evidenci duálního vzdělávání a evidenci instruktorů a hlavních instruktorů s příslušnými potvrzeními.

#### ***D. RADA VLÁDY A RADA KRAJE***

Rady vlády a kraje jsou poradní orgány na úseku duálního vzdělávání na svých úrovních. Rada vlády je poradním orgánem vlády Slovenské republiky pro oblast odborného vzdělávání. Krajská rada je zřízena předsedou samosprávného kraje jako jeho poradní orgán.

#### ***E. INSTRUKTOR A HLAVNÍ INSTRUKTOR***

Hlavní instruktoři a instruktoři jsou dle § 21b a § 22 zákona o odbornom vzdelávaní fyzické osoby, pod jejichž vedením se žák připravuje v praktické části vyučování. V rámci duálního vzdělávání mohou být ve smluvním vztahu se školským zařízením nebo zaměstnavatelem. Musí dosáhnout určitého vzdělání podle oblasti, ve které poskytuje odbornou přípravu nebo praxe v daném oboru, dále musí mít vydané potvrzení o absolvování přípravy, které je vydané příslušnou stavovskou organizací. Toto potvrzení se vydává na základě absolvování přípravy, která v sobě zahrnuje organizaci praktického vyučování, vzdělávací standardy pro praktické vyučování pro příslušný studijní obor a způsob a rozsah účasti instruktora na hodnocení žáka. Hlavní instruktor oproti instruktorovi má navíc oprávnění koordinovat praktické vyučování v rámci systému duálního vzdělávání.

### **3.1.6. ROZBOR VZTAHŮ**

#### ***A. STÁT A VZDĚLÁVACÍ INSTITUCE***

Vztah státu a vzdělávací instituce se může různit. Zásadní jsou vztahy mezi školou a jednotlivými správními orgány. V první řadě jde o ministerstva, které svou koncepční činností zastřešují systém duálního vzdělávání a pak jde také o krajské úřady, které tyto jednotlivé koncepce profilují a aplikují na území své působnosti. Stát vstupuje také do vztahů mezi stavovskými a profesními komorami, protože jsou buďto zřízeny zákonem, nebo na ně alespoň zvláštní zákony odkazují a vymezují jejich pravomoci a působnosti.

Důležitý je navíc vztah na základě školského zákona, protože stát jako takový garantuje vzdělání, a proto má každé školské zařízení jak určitá práva, tak i určité povinnosti vůči státu dle slovenského školského zákona.

## **B. VZDĚLÁVACÍ INSTITUCE A ZAMĚSTNAVATEL**

Zaměstnavatel, který je držitelem osvědčení, může s odbornou školou uzavřít smlouvu o duálním vzdělávání. Závkem takové smlouvy je zaměstnavatelova povinnost provádět odbornou přípravu žáků na svůj náklad a na svoji odpovědnost a povinnost školy zprostředkovat příležitost žákům uzavřít učňovskou smlouvu a organizovat odborné vzdělávání. Mezi náležitosti smlouvy patří: identifikace stran smlouvy, identifikace studijního nebo učebního oboru, pro který se zřizuje systém duálního vzdělávání, počet žáků, kterým bude zaměstnavatel poskytovat odbornou přípravu, místo výkonu, časový harmonogram praktického vyučování v souladu s ustanovenou organizací výchovy a vzdělávání na středních školách, způsob účasti instruktora na hodnocení a klasifikaci žáků, hmotné a finanční zabezpečení žáka a další. Zákon pak stanoví určité podmínky, za kterých smluvní vztah zaniká, či za jakých je možná výpověď.

Po uzavření smlouvy jsou jak škola, tak zaměstnavatel povinni zveřejnit na svých internetových stránkách vzájemnou spolupráci. V oznámení musí být uvedeny základní informace o organizaci studia v systému duálního vzdělávání, možnosti pracovního uplatnění (u konkrétního zaměstnavatele), hmotné a finanční zabezpečení žáka, kritéria pro výběr uchazečů.

## **C. ZAMĚSTNAVATEL A ŽÁK**

Pro naplnění účelu duálního vzdělávání musí uzavřít smlouvu se zaměstnavatelem i samotný žák, nebo za žáka jeho zákonný zástupce. Učňovská smlouva mimo identifikaci smluvních stran obsahuje závazek zaměstnavatele připravit žáka na výkon povolání, skupiny povolání, nebo na výkon odborné činnosti v rámci systému duálního vzdělávání, závazek žáka účastnit se praktického vyučování přímo u zaměstnavatele, na jeho pracovišti, nebo na jinak určeném místě, studijní obor systému duálního vzdělávání, formu praktického vyučování, hmotné a finanční zabezpečení žáka, úroveň klasifikace a způsob hodnocení výstupů žáka.

### **3.1.7. SYSTÉM HODNOCENÍ A ÚSPĚŠNÉ UKONČENÍ VZDĚLÁVÁNÍ**

Slovenský školský zákon upravuje základní záležitosti týkající se hodnocení žáků ve slovenském vzdělávacím systému. Žák může být hodnocen formou klasifikace, slovního hodnocení, kombinací slovního hodnocení a klasifikace nebo jinou formou,

pokud je v souladu s cíli výchovy a vzdělávání. Zákon o odbornom vzdelávaní nestanoví zvláštní okolnosti týkající se hodnocení a klasifikace žáka. Stanoví však, že žák je v duálním systému vzdělávání je hodnocen na základě rozsahu ujednaného ve smlouvě hlavním instruktorem nebo instruktorem. Podle našeho názoru se bude jednat o kombinaci formou klasifikace a slovního hodnocení. Pro hodnocení celkového přístupu žáka k praktické části výuky, jeho pracovních výstupů, nadání žáka na různé práce u zaměstnavatele, jeho pracovních návyků, docházky a dalších okolností týkajících se praktického vyučování však máme za to, že hodnocení formou slovního hodnocení s celkovým shrnutím ve formě klasifikace bude pro duální systém ideální volbou.

### **3.1.8. POSOUZENÍ VÝHOD A NEVÝHOD SLOVENSKÉHO SYSTÉMU DUÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ**

#### **A. VÝHODY**

Mezi hlavní přednosti slovenského systému duálního vzdělávání řadíme skutečnost, že český a slovenský právní režim si jsou navzájem velmi blízké. V rámci zakotvování slovenského modelu duálního systému do českého právního řádu by byl pro české legislativce výhodný v tom, že slovenský i český právní systém stojí na obdobných principech, dělba kompetencí mezi jednotlivými složkami státní správy je obdobná a také územní členění státu je obdobné. V zásadě je tak možné se slovenským systémem duálního vzdělávání inspirovat dost zásadně, neboť rozdělení kompetencí mezi subjekty duálního vzdělávání, tj. slovenského ministerstva školství, kompetencí jednotlivých správních úřadů, právním režimem svazových organizací aj. by mohlo adekvátně fungovat také v českém systému.

Výhodou z pohledu soukromých subjektů v rámci slovenského systému duálního vzdělávání je jejich nízká finanční účast na duálním vzdělávání a podpora jednotlivých pracovních míst ze strany státu. Výše byla zmíněna například snížená mzda pro žáky v duálním vzdělávání, fakultativní možnost zaměstnavatelů poskytnout žákům stipendia, či neúčast na nemocenském a důchodovém pojištění, respektive platba zdravotního pojištění ze strany státu. Zaměstnavatel tak má v zásadě snížené výdaje týkající se mzdy a odvodů za žáky.

## **B. NEVÝHODY**

I přes výše zmíněné výhody slovenského systému duálního vzdělávání, dle našeho názoru převažují nevýhody tohoto systému. Značnou nevýhodou slovenského systému duálního vzdělávání spadá nízká míra zapojení soukromých subjektů a stavovských organizací. Jejich zapojení není tak široké, jako například v Německu nebo Dánsku, kde mají tyto subjekty mnohem silnější postavení, mohou svými rozhodnutími a stanovisky více ovlivňovat vzdělávací systém, studijní programy atd. V rámci Slovenska má finální rozhodovací pravomoc nakonec vždy správní orgán, respektive slovenské ministerstvo školství. Takovýto přístup má pak za následek tuhost celého systému a nerespektování potřeb konkrétních trhů a požadavků na praktické vzdělání budoucích pracovníků. Další nevýhodou v rámci slovenského systému je dle našeho názoru povinnost zaměstnavatele získat státní osvědčení týkající se možnosti vzdělávat žáky v rámci duálního vzdělávání.

Podstatnou nevýhodou spatřujeme také v nízkém finančním zapojení žáků v systému duálního vzdělávání, kdy tito žáci již produktivně pracují, za tuto práci přijímají odměnu a mohou tak do státního systému odvádět potřebné finance. Toto se však neděje a na žáka je pohlíženo spíše jako na žáka, než jako na zaměstnance. Slovenský projekt duálního vzdělávání proto mezi lety 2016-2021 stál více než 31.000.000 EUR.<sup>22</sup>

### **3.1.9. DÍLČÍ ZÁVĚR**

Ač je slovenský právní systém velice blízký právnímu systému České republiky, není dle našeho názoru příliš vhodné transformovat tento model duálního systému do českého vzdělávacího systému. Z našeho pohledu by totiž v praktickém duchu nedošlo k posunu mezi dnešní praxí konanou u konkrétních zaměstnavatelů, protože slovenský systém není duálním systémem v pravém slova smyslu, ale pouze rozšířeným odborným vzděláváním s částečným zapojením soukromých subjektů. Ač by byly částečně zapojeny stavovské a jiné organizace, přesto by neměly až tak zásadní vliv na tvorbu jednotlivých rámcových studijních programů a studijních programů jako takových, jak je v duálním systému běžné a očekávané. Slovenský duální systém představuje pouze jakýsi kompromis mezi běžným odborným vzděláváním a pravým duálním vzděláváním, jak je řešeno v Německu.

---

<sup>22</sup> <https://siov.sk/projekty/aktualne-projekty/narodny-projekt-dualne-vzdelavanie/>

## 3.2. SYSTÉM DUÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ V NĚMECKU

### 3.2.1. ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA

Duální vzdělávání bylo v Německu zavedeno ke konci 60. let minulého století. Tento systém má v Německu dlouholetou tradici a je jedním z důvodů, proč má Německo nejnižší nezaměstnanost mladých lidí v EU.<sup>23</sup> Systém duálního vzdělávání v Německu je koncepčně odlišný od systému duálního vzdělávání na Slovensku. Na žáka se v Německu v rámci odborné přípravy pohlíží více jako na zaměstnance, nikoli jako na žáka. Tomuto odpovídá i daňová a poplatková povinnost, která se počítá obdobně jako u zaměstnanců. Dalším stěžejním prvkem duálního vzdělávání v Německu je větší míra zapojení stavovských organizací pro jednotlivá státem uznaná povolání, díky čemuž dochází k nižší míře ingerence státní moci do praktické části vzdělávání, přičemž stát a jednotlivé spolkové země si ponechávají dohled nad teoretickou částí vzdělávání, která je prováděna primárně ve středních veřejných odborných školách.<sup>24</sup>

### 3.2.2. PRÁVNÍ RÁMEC A STRUKTURA

Primárním zákonem zakotvujícím duální vzdělávání v Německu je BbiG. Jedná se o komplexní předpis upravující problematiku odborného vzdělávání provozovaného mimo školské zařízení na federální úrovni. BbiG upravuje obecná ustanovení o odborném vzdělávání, smluvní vztah mezi zaměstnavatelem a žákem, způsob a výši odměňování, transformaci učebního plánu na zaměstnanecký poměr, způsobilost zaměstnavatele, způsobilost odpovědných osob zaměstnavatele, klasifikaci a závěrečné zkoušky a příslušné orgány a jejich funkci a vliv na duální systém.

Dalším důležitým předpisem pro odborné vzdělávání je HwO. Týká se duálního vzdělávání na poli řemesel. Upravuje obdobné záležitosti jako BbiG, avšak z pohledu řemeslníků a jimi nabízených řemesel pro duální vzdělávání.

#### A. ŠKOLÍCÍ ŘÁD

Školící řády jsou právní předpisy, ve kterých jsou definovány celostátní standardy pro podnikové školení v uznaném školícím povolání.<sup>25</sup> Školící řády jsou vydávány

---

<sup>23</sup> URMERSBACH, Bruno. Europäische Union: Jugendarbeitslosenquoten in den Mitgliedstaaten<sup>1 2 3 4</sup> im Juni 2023. *statista.com* [online]. 2023 [cit. 2023-08-14]. Dostupné z: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/74795/umfrage/jugendarbeitslosigkeit-in-europa/>.

<sup>24</sup> Teoretická část vzdělávání se dle jednotlivých školských zákonů může vykonávat také v soukromých středních odborných školách.

<sup>25</sup> Školící povolání je takové povolání, které je způsobilé být předmětem duálního vzdělávání

Spolkovým ministerstvem hospodářství a techniky nebo jiným příslušným federálním ministerstvem po dohodě s Federálním ministerstvem školství, pro každé státem uznané povolání.<sup>26</sup> Jsou vypracovány Federálním institutem pro odborné vzdělávání a zahrnují v sobě jednotlivé požadavky na duální vzdělávání. Obsah studijních plánů pro jednotlivé odborné školy, které mají ve své pravomoci vydávat jednotlivá ministerstva školství konkrétních spolkových zemí, se pak přijímají na základě jim nadřízených školících řádů. Tento postup má zajišťovat soulad mezi vzděláváním praktickým na pracovišti zaměstnavatele a vzděláním teoretickým, které probíhá na odborných školách. Není zde však zajištěn soulad mezi vzděláváním v jednotlivých spolkových zemích, a proto se kvalita odborného vzdělávání může v různých spolkových zemích lišit.

### **3.2.3. FINANCOVÁNÍ A PODPORA DUÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ**

Na financování duálního vzdělávání se primárně podílí samotné společnosti, které poskytují praktickou přípravu žáka. Proto je i dle výzkumu z roku 2016<sup>27</sup> duální vzdělávání pro stát nejméně finančně náročný systém ze všech úrovní vzdělávání. Ve školním roce stál průměrný žák duálního systému stát 2700 EUR ročně, kdežto běžný středoškolák 7300 EUR. Jednotlivé spolkové země, do jejichž rozpočtu školství spadá, totiž zajišťují pouze teoretické vzdělání na odborných školách.

Zaměstnavatel v rámci systému duálního vzdělávání nemá na federální úrovni žádný nárok na příspěvek ze státního rozpočtu. Vzhledem k tradici německého systému již zaměstnavatelé počítají s náklady na žáky v duálním systému vzdělávání, protože jej neberou pouze jako nutný náklad, ale spíš jako investici do svých budoucích zaměstnanců. Financování praktické přípravy je tak čistě v rukou zaměstnavatele. Samozřejmě se mohou objevit výjimky, kdy například během covidové situace spolkové země poskytovaly příspěvky jednotlivým zaměstnavatelům v případech, kdy z důvodu neodbytu svých výrobků museli zkracovat úvazky žákům.

---

<sup>26</sup> V současné době existuje cca. 350 různých státem uznaných povolání v rámci duálního vzdělávání.

<sup>27</sup> Bildungsausgaben: So werden Schulen finanziert. *erstenachhilfe.de* [online]. ErsteNachhilfe.de, 2015 [cit. 2023-08-14]. Dostupné z: <https://www.erstenachhilfe.de/blog/bildungsausgaben-so-werden-schulen-finanziert>.

### **3.2.4. HMOTNÉ A FINANČNÍ ZABEZPEČENÍ, DOPADY NA DAŇOVÝ, SOCIÁLNÍ A ZDRAVOTNÍ SYSTÉM**

#### **A. HMOTNÉ A FINANČNÍ ZABEZPEČENÍ**

Odměňování žáka je stanoveno v § 17 a násl. BbiG. V prvním roce odborného výcviku se minimální odměna žáka pohybuje v rozmezí od 515 do 620 EUR měsíčně v závislosti na tom, v jakém roce nastoupil žák do odborného vzdělávání. Ve druhém roce se žákovi odměna zvyšuje alespoň o 18 % oproti prvnímu roku, ve třetím roce o 35 % oproti prvnímu a ve čtvrtém roce o 40 % oproti prvnímu roku. Pokud tedy nastoupí žák do prvního ročníku odborného vzdělávání v roce 2023, přísluší mu měsíční odměna v minimální výši v prvním školním roce 620 EUR, v druhém školním roce 731,6 EUR, ve třetím 837 EUR a ve čtvrtém 868 EUR.

Žákovi však nepřísluší pouze mzda od svého zaměstnavatele. Za určitých podmínek může samotný žák nebo jeho rodina dosáhnout na dávky dle SGB III, mezi něž patří např. přídavky na děti nebo příspěvek na cestovné, pokud žák za duálním vzděláváním dojíždí nad určitou vzdálenost od místa svého bydliště.

#### **B. DOPADY NA DAŇOVÝ SYSTÉM**

Na studenta v duálním vzdělávání v Německu se hledí v rámci odborné přípravy spíše jako na zaměstnance, než jako na studenta. Z tohoto také vyplývá skutečnost, že studenti pobírají mzdu stejně jako zaměstnanci, avšak v nižší minimální výměře (asi 32 % minimální mzdy zaměstnance). Student tak ze svého příjmu odvádí daň z příjmu, jako jakýkoliv jiný zaměstnanec. Daň z příjmu je v Německu progresivní a pohybuje se v rozmezí od 14 % do 45 %. Mezi daně z příjmu se řadí také církevní daň, kterou platí členové církví a náboženských společností. Daň z příjmu nemusí platit osoby, jejichž roční příjem nepřesáhne každým rokem určenou částku. Pro rok 2023 se jedná o 10.908 EUR. Při minimální mzdě student nemusí platit daň z příjmu fyzické osoby. Studenti mají možnost si některé náklady odečíst ze základu daně. Jedná se o cestování, stravné, odbornou literaturu nebo náklady na bydlení, pokud se školící místo nachází mimo místo bydliště, náklady na ošacení, pokud je třeba zvláštní oděv pro vykonávanou práci (chemické obleky).<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Steuererklärung im dualen Studium: Lohnt sich das? *azubi.de* [online]. [cit. 2023-08-14]. Dostupné z: <https://www.azubi.de/duales-studium/tipps/duales-studium-steuererklaerung>.

### ***C. DOPADY NA SOCIÁLNÍ A ZDRAVOTNÍ SYSTÉM***

Každý student v duálním systému podléhá povinnému sociálnímu a zdravotnímu pojištění. Zdravotní pojištění se odvádí z hrubé mzdy studenta, a to ve výši 14,6 %, přičemž jednu polovinu hradí zaměstnavatel a druhou student. Každá pojišťovna si navíc účtuje ještě další příspěvek, který se v průměru pohybuje kolem 1,3 %.

Student v rámci sociálního pojištění odvádí dle různých knih SGB příspěvek na pojištění dlouhodobé péče ve výši 3,05 % (bezdětní nad 23 let odvádějí 3,40 %), příspěvek na důchodové pojištění ve výši 18,6 % a příspěvek na pojištění v nezaměstnanosti ve výši 2,6 %. Zaměstnavatel i student hradí z těchto příspěvků každý polovinu. Každý student tak ze svého hrubého příjmu odvádí cca. 20 % na zdravotní a sociální pojištění.

#### **3.2.5. SPRÁVNÍ ORGÁNY A DALŠÍ ORGANIZACE**

Dohled nad duálním systémem vzdělávání vykonává několik subjektů. Mezi tyto patří stavovské organizace, výbory spolkových zemí, federální institut pro odborné vzdělávání a v určitých otázkách také federální ministerstvo školství.

##### ***A. FEDERÁLNÍ MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ***

Jedná se o vrcholný federální orgán komplexně zajišťující vzdělávání jako takové. V rámci odborného vzdělávání má na starosti v součinnosti s jinými federálními ministerstvy vydávání předpisů o dalším vzdělávání. Pro další vzdělávání vymezuje potřebnou kvalifikaci a vydává pro ně zkušební řády. Federální ministerstvo stanovuje předpisy také možnosti uznávání a započtení zahraničního vzdělávání.

##### ***B. FEDERÁLNÍ INSTITUT PRO ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ***

Jde o celostátní orgán, má za úkol přispívat k výzkumu odborného vzdělávání prostřednictvím výzkumu. Mezi jeho úkoly patří: podílení se na přípravě školících řádů a dalších právních předpisů; podílení se na přípravě zpráv o odborném výcviku; realizace statistik odborného vzdělávání; účast na mezinárodní spolupráci v rámci odborného vzdělávání. Důležitou funkcí je vedení a zveřejňování rejstříku uznaných školících povolání, tedy oborů, ve kterých se duální vzdělávání vykonává.



### **C. STÁTNÍ VÝBORY PRO ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ**

Při jednotlivých spolkových vládách se zřizují výbory odborného vzdělávání. V těchto výborech se sdružují zástupci zaměstnavatelů, které navrhuje jednotlivé stavovské komory, zástupci zaměstnanců, kteří jsou navrhováni odborovými organizacemi nebo sdruženími zaměstnanců a představitelé nejvyšších spolkových orgánů, které mají v kompetenci školství podle zvláštních předpisů. Výbor má zejména za úkol zajišťovat stanoviska subjektů, které reprezentují, přijímat usnesení a radit vládám jednotlivých spolkových zemí při přijímání legislativy týkající se odborného vzdělávání. Hlavním cílem výstupů výborů je efektivně zpracovávat připomínky všech subjektů, konsolidovat názory a přijímat efektivní řešení pro rozvoj kvality odborného vzdělávání.

### **D. STAVOVSKÉ ORGANIZACE**

Stavovské organizace jsou základním stavebním kamenem duálního vzdělávání v Německu. Mezi stavovské organizace patří: i) Živnostenská komora pro odbornou přípravu v povoláních povolání dle živnostenského řádu; ii) Průmyslová a obchodní komora pro vzdělávání v neřemeslných živnostech; iii) Agrární komora pro odborné vzdělávání v zemědělských povoláních; iv) Advokátní, patentové a notářské komory při odborném vzdělávání právníků; v) v oborech týkajících se auditů a daňových poradenství komory účetních a komory daňových poradců; vi) v oborech zdravotnických povolání komory lékařů, zubních lékařů, veterinářů a lékárníků.

Stavovské organizace mají pravomoc zejména provádět přípravu na odborný výcvik, provádět daný odborný výcvik nebo provádět odborné rekvalifikace. Každá příslušná stavovská organizace zřizuje komisi pro odborné zaměstnávání. Tato komise se skládá ze zástupců zaměstnavatelů, zaměstnanců a z učitelů odborných škol. Mezi úkoly komise patří: vydávání dokumentů o vhodnosti výcvikových středisek, o povinnosti vedení záznamů o výcviku, o provádění zkoušek a o provádění mezipodnikového výcviku<sup>29</sup>; součinnost s výborem spolkových zemí, zejména informování o počtu a výsledku prováděných zkoušek, o nových formách, obsahu nebo metodách odborného vzdělávání a přípravy.

---

<sup>29</sup> Mezipodnikový výcvik je prováděn u několika zaměstnavatelů. Žák nedochází pouze k jednomu zaměstnavateli, ale k více různým. Tato možnost existuje z toho důvodu, že každý zaměstnavatel nemusí mít nutně pracovní kapacity pro naplnění celého Školícího řádu.

### **3.2.6. ROZBOR JEDNOTLIVÝCH VZTAHŮ**

#### **A. STÁT A VZDĚLÁVACÍ INSTITUCE**

Vzdělávací systém je ve většině případů financován a řízen z rozpočtů spolkových států. Struktura školství je pouze rámcově upravena na federální úrovni a spolkovým státům je tak ponechána široká míra diskrece úpravy vzdělávacího systému. Právě proto mají jednotlivé spolkové země a městské státy částečně rozdílnou úpravu školství, přičemž dle výzkumů dosahují nejlepších studijních výsledků žáci v Bavorsku a Sasku. Každá spolková země má svůj vlastní školský zákon, který upravuje rozdělení na veřejné školy a soukromé školy, rozdělení škol podle jednotlivých stupňů na Grundschule, Mittelschule, Realschule, Gymnasium a různé druhy odborných a technických škol.

#### **B. VZDĚLÁVACÍ INSTITUCE A ZAMĚSTNAVATEL**

Mezi vzdělávacími institucemi a zaměstnavateli neexistuje žádný smluvní vztah. Soulad praktické přípravy s teoretickou zajišťují jednotlivé školící řady a na základě těchto vydané rámcové studijní plány jednotlivých spolkových zemí. V této oblasti lze spatřit zásadní rozdíl mezi slovenskou a německou úpravou. Německý systém je tímto povýšen na úroveň čistého duálního vzdělávání, kdežto slovenský je pouze částečný a materiálně má spíše blíž k odborné praxi, jak je známa z ČR.

#### **C. ZAMĚSTNAVATEL A ŽÁK**

Zaměstnavatel a žák spolu uzavírají „učňovskou smlouvu“ podle § 10 BbIG. V HWG není zvláštní ustanovení pro smluvní náležitosti, proto se dle našeho názoru bude postupovat podle obecné právní úpravy v BbIG.

Smlouva musí být písemná a uzavírá ji buďto sám žák, nebo za něj jeho zákonní zástupci. Smlouva musí obsahovat: jméno a adresu žáka a pokud je nezletilý, tak i údaje o zákonných zástupcích; druh, věcnou, časovou strukturu, stejně jako cíl odborného vzdělávání a povolání, pro které má být odborná příprava prováděna; začátek a délku odborné přípravy; místo výkonu odborné přípravy; délku pravidelné denní přípravy a délku zkušební doby; podmínky výplaty a výši mzdy; platby nebo náhrady za práci přesčas; délku dovolené; podmínky, za kterých lze smlouvu o odborném vzdělávání ukončit; odkaz na kolektivní smlouvy, pokud takové kolektivní smlouvy existují a formulář osvědčení o školení dle § 13 bod 7 BbIG.

Uzavřením smlouvy vznikají žákovi povinnosti vůči zaměstnavateli. Mezi takové patří: povinnost pečlivosti; povinnost účastnit se vzdělávání; povinnost řídit se pokyny školitele nebo jiných osob; dodržovat vnitřní předpisy zaměstnavatele; šetrně zacházet s nástroji; zachovávat mlčenlivost o obchodním tajemství a uchovávat písemný nebo elektronický doklad o školení. Doklad o školení je důležitý dokument, do kterého zaměstnavatel zaznamenává detaily týkající se odborné přípravy vykonávané u zaměstnavatele, výstupy z praktické části vzdělání, ohodnocení žáka, jeho docházku atd.

Ustanovení BbiG jsou v rámci uzavírání smlouvy mezi zaměstnavatelem a učněm relativně kogentní, tedy nelze se odchýlit od zákonných ustanovení v neprospěch žáka.

Ustanovení § 24 BbiG upravuje transformaci učňovské smlouvy na pracovní smlouvu v případě, že po skončení učňovské smlouvy žák pokračuje na stejné pozici. V případě neexistence pracovní smlouvy se má za to, že byl uzavřen pracovní poměr na dobu neurčitou. Dle našeho názoru a znění příslušného ustanovení lze transformaci na pracovněprávní poměr v učňovské smlouvě vyloučit.

### **3.2.7. SYSTÉM HODNOCENÍ A ÚSPĚŠNÉ UKONČENÍ VZDĚLÁVÁNÍ**

Systém hodnocení vzdělávání a zakončení je upraven v rámci jednotlivých školských zákonů spolkových zemí. Bavorský školský zákon jej pro odborné školy upravuje v čl. 11 a násl., takovým způsobem, že odborná škola vydává osvědčení o úspěšném vyučení na základě dosaženého prospěchu.

Pro úspěšné absolvování duálního vzdělávání a zejména praktické části musí žák absolvovat závěrečnou zkoušku. Závěrečné zkoušky jsou upraveny v § 37 a násl. BbiG. Na základě úspěšného absolvování zkoušky se žákovi vydá osvědčení. Součástí osvědčení je také hodnocení z odborné školy.

Základním dokumentem je i v rámci závěrečných zkoušek Školící řád, který u každého uznaného povolání stanoví jednotlivá kritéria zkoušení a určí znalosti, které musí zkoušený prokázat v oblastech, ve kterých se závěrečná zkouška skládá.

Na závěrečné zkoušky dohlíží zkušební komise. Ta je dle § 39 a násl. BbiG zřizována samotnými stavovskými organizacemi. Musí mít nejméně tři členy, kteří jsou znalí v dané zkušební oblasti. Součástí zkušební komise musí být vždy jeden zástupce odborné školy a nejméně dva členové musí být zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců, kteří jsou činní

v rámci jednotlivých stavovských organizací. Zkušební komise se musí řídit zkušebním řádem dle § 47 BbiG, který vydává příslušná stavovská organizace po kontrole nejvyšším příslušným úřadem konkrétní spolkové země.<sup>30</sup> Zkušební řád musí upravovat strukturu zkoušky, hodnotící standardy, vydávání osvědčení o absolvovaném vzdělání, následky porušení zkušebního řádu a parametry opakování zkoušky. Během odborného vzdělávání dochází dle § 48 BbiG také k průběžným zkouškám. Ty jsou konány obdobným způsobem, jako zkoušky závěrečné a mají za cíl zjistit stupeň a úroveň praktického vzdělání žáka v duálním systému.

### **3.2.8. VÝHODY A NEVÝHODY NĚMECKÉHO SYSTÉMU DUÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ**

#### **A. VÝHODY**

Vzhledem k tomu, že německý systém duálního vzdělávání stojí na principu, kdy je na žáka pohlíženo spíše jako na zaměstnance, pramení výhody německého systému zejména z této skutečnosti. Žák je v rámci německého duálního systému nemocensky pojištěn a je tím pádem chráněn při nemoci, či úrazu, přičemž nepřijde o celý svůj příjem, na kterém může být existenčně závislý; je účasten zdravotního pojištění ze své mzdy a ze své mzdy, pokud dosáhne rozhodného příjmu, odvádí daň z příjmu. V rámci systému duálního vzdělávání se na něj pohlíží jako na plnohodnotného zaměstnance. To však neznamená, že by byl klasickým zaměstnancem. Žák je chráněn před rozvázáním pracovního poměru, má určité výhody pramenící ze sociálního systému (přídavky na cestu nebo přídavky na děti pro rodiče) a těží také ze slev týkajících se jeho studia.

Výhodou ze strany státu a jednotlivých spolkových republik jsou také náklady na jednotlivé žáky. Žáci v systému duálního vzdělávání stojí státní pokladnu podstatně méně než žáci, kteří se vzdělávají primárně ve školských zařízeních, přičemž současně po ukončení studia z něj vycházejí žáci připravení na budoucí povolání, kteří jsou potřebným přínosem ihned po škole.

Další výhodou, tentokrát z pohledu jednotlivých zaměstnanců, je dle našeho názoru široké zastoupení svazů, stavovských a zaměstnaneckých organizací v rámci přípravy vzdělávacích plánů, zkoušek, skladby zkoušek a skladby jednotlivých zkušebních komisí. Oproti slovenskému systému mají tyto subjekty širší pravomoci a mohou tak mít větší

---

<sup>30</sup> Ve většině případů půjde o ministerstva školství nebo obdobné správní úřady jednotlivých spolkových zemí

vliv na vzdělání jednotlivých žáků v rámci praktického vzdělávání. Žák tak není pouze „levná pracovní síla,“ ale zejména osoba, kterou si chce daný zaměstnavatel vytrénovat pro budoucí zaměstnání v klasickém pracovním poměru.

Se všemi těmito skutečnostmi souvisí vysoká úroveň německého průmyslu a služeb, protože samotné podniky si vytvářejí podmínky pro vzdělání svých budoucích zaměstnanců, a to přímo v nejmodernějších provozech.

Velkou výhodou jsou také soukromoprávní aspekty německého právního řádu. Německá soukromoprávní úprava vychází ze stejných principů, jako ta česká, tudíž je možné přenést práva a povinnosti z jednotlivých smluv i do českého práva.

### ***B. NEVÝHODY***

Nevýhody německého systému duálního vzdělávání lze spatřovat jak z pozice zaměstnavatelů a jiných soukromých subjektů, tak z pozice státu. Z pozice zaměstnavatelů jde o zvýšené náklady na zaměstnance, protože až na výjimky<sup>31</sup> nesou veškeré náklady. Zaměstnavatelé si však za dobu trvání duálního systému v Německu na tuto skutečnost zvykli a berou ji jako samozřejmost a účelně vynaložený náklad na vzdělání budoucích specialistů ve svých oborech. V České republice by to však znamenalo, že by najednou stát přenesl spoustu dalších výdajů na zaměstnavatele, kteří by v důsledku toho nemuseli být ochotní otevírat pracovní místa pro žáky středních odborných škol a účastnit se tak systému duálního vzdělávání.

Další nevýhodou, která je však v zásadě jednoduše odstranitelná při přípravě finálního předpisu, je nemožnost transponovat systém jako celek do českého práva. Německý systém totiž stojí na třístupňovosti, tedy subjekty: stát; spolková republika; zaměstnavatel. Pravomoci spolkových republik v rámci školství, by však mohly být přeneseny na Českou republiku, jako na garanta vzdělávání.

### **3.2.9. DÍLČÍ ZÁVĚR**

Lze shrnout, že německý systém duálního vzdělávání je velmi vyspělým systémem a jedním z nejdokonalejších na světě vůbec. Jeho komplexní právní úprava, zapojení soukromých subjektů a minimální ingerence státní moci do praktického vyučování má za následek velmi vyspělý průmysl a služby a také velmi nízkou nezaměstnanost

---

<sup>31</sup> Takovou výjimkou bylo v rámci COVIDových opatření poskytování dotací některým subjektům pro to, aby si ponechali žáky a měli finance na jejich mzdy.

mladých lidí v porovnání s jinými státy v Evropské unii. Co do právní úpravy, má německý systém duálního vzdělávání komplexně vyřešeno rozdělení jednotlivých rolí mezi veřejnoprávní a soukromoprávní subjekty. Je také řádně upravena péče o studenty v rámci německého sociálního systému.

### **3.3. SYSTÉM DUÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ V DÁNSKU**

#### **3.3.1. ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA**

Po povinné devítileté nebo desetileté školní docházce mohou žáci v Dánsku nastoupit buďto do systému obecných středních škol nebo do systému odborného vzdělávání. Systém odborného vzdělávání prošel první významnou reformou v roce 1991, kdy byl systém decentralizován a byly zapojeny i soukromé subjekty – zaměstnavatelé. V roce 2001 se další reformou systém zaměřuje zejména na individuální, praktickou přípravu žáků a vychovávání odborníků v rámci jednotlivých oborů. To je také důvodem, proč si proti ostatním severským státům drží vysokou míru zaměstnanosti mladých lidí.<sup>32</sup>

Odborné vzdělávání je rozděleno do tří stupňů kurzů. Bezprostředně po absolvování základní školní docházky je možné nastoupit do základního kurzu č. 1. Po završení základního kurzu č. 1, nebo pokud je mezi skončením povinné základní školní docházky a nástupem do odborného vzdělávání prodleva delší než jeden rok, nastupuje žák do základního kurzu č. 2. Oba základní kurzy trvají 20 týdnů, což odpovídá polovině školního roku. Po završení obou základních kurzů může žák nastoupit do tzv. hlavního kurzu.

Do odborného vzdělávání se nemusí zapojit pouze žáci, kteří jsou čerstvě po ukončení školní docházky, ale také starší osoby. Pro osoby starší 25 let existují speciální kurzy, které staví na již nabytých znalostech a zkušenostech a obvykle trvají kratší dobu. Zpravidla trvají 20 týdnů a studenti si osvojují jak teoretické znalosti, tak praktickou aplikaci těchto znalostí.

---

<sup>32</sup>HUBÁČKOVÁ, Kristina. Míra nezaměstnanosti mladých lidí v EU podle Eurostatu v minulém roce klesla. *euroskop.cz* [online]. Úřad vlády České republiky, 2022 [cit. 2023-08-14]. Dostupné z: <https://euroskop.cz/2022/10/21/mira-nezamestnanosti-mladych-lidi-v-eu-podle-eurostatu-v-minulem-roce-klesla/>

## **A. ZÁKLADNÍ KURZY**

Oba základní kurzy trvají v součtu jeden celý školní rok od září do června. Jejich zaměření je relativně obecné v daných odvětvích odborného vzdělávání. Jde např. o stavitelství, které v sobě může obsahovat obory zedník, tesař, pokrývač atd. nebo obor gastronomie obsahující obory kuchař a číšník. Těchto odvětví je přibližně 20 a obsahují v sobě více než 100 oborů. Základní kurz má všeobecně připravit žáka na výběr hlavního kurzu, přičemž žákovi je během základního kurzu dána možnost seznámit se s různými obory v rámci jednoho odvětví odborného vzdělávání, čímž má žák dále jednodušší rozhodování o tom, jakým směrem se vydá v rámci hlavního kurzu.<sup>33</sup>

Celý základní kurz probíhá ve vzdělávacím zařízení a má za cíl připravit žáka na hlavní kurz, v rámci kterého bude jeho odborná praxe probíhat u zaměstnavatele a také dát žákovi dostatečně dlouhý prostor k tomu, aby si našel odpovídajícího zaměstnavatele v oboru, který se rozhodne v hlavním kurzu studovat. Základní kurz však může být v souladu s dánským zákonem o odborném vzdělávání nahrazen praktickým výcvikem u zaměstnavatele. Žák má tedy možnost absolvovat základní kurzy buďto praktickou přípravou ve školském zařízení, nebo si tuto přípravu nahradit u zaměstnavatele. S hledáním zaměstnavatele žákům pomáhají i samotná školská zařízení.

## **B. HLAVNÍ KURZ**

Po splnění základních kurzů si žák vybírá hlavní kurz v rámci oborů, které jsou součástí odvětví studovaného během základních kurzů. Hlavní kurz musí probíhat alespoň po dobu 2 let, přičemž celková příprava během duálního vzdělávání musí trvat alespoň 3 roky. Tato délka odpovídá většině odborných programů v ČR, které jsou zakončeny výučním listem. Některé studijní programy však trvají déle, např. program číšník trvá 3 roky a 10 měsíců, program řidič nákladní kamionové dopravy až 4 roky, a výuka truhláře trvá 4 roky a 6 měsíců.<sup>34</sup> Zákon tak stanoví pouze minimální délku odborného vzdělávání, přičemž u jednotlivých studijních programů jsou délky stanovovány individuálně, a to dle náročnosti studijního oboru a hodinové dotaci jednotlivých předmětů.

---

<sup>33</sup> <https://www.ug.dk/6til10klasse/erhvervsuddannelsehovedtemaside/hvordan-kommer-jeg-i-gangeudtema>

<sup>34</sup> Jednotlivé délky studijních programů lze najít zde: <https://www.ug.dk/uddannelser/artikleromuddannelser/omhvervsuddannelser/eux>

### **C. ROZDĚLENÍ NA EUD A EUX**

Výše byl popsán základní průběh odborného vzdělávání. Dověšením a úspěšným ukončením výše uvedeného je zakončeno tzv. EUD. EUD je čisté odborné vzdělávání, jehož výsledkem získává žák tzv. tovaryšský (výuční) list, na základě kterého může provozovat dané odborné povolání. Žák však může po skončení odborného vzdělávání chtít pokračovat dále na vysokou školu a získat tak vyšší odborné vzdělání. V takovém případě žákovi však nepostačuje EUD výstup. Je třeba, aby prošel EUX větví, která může mít dvě různé podoby. Pokud se jedná o technický kurz (elektrotechnika, automechanik aj.), pak je průběh podobný jako u klasického EUD vzdělání. Žák absolvuje svoji odbornou přípravu u zaměstnavatele, teoretickou odbornou přípravu ve škole, ale oproti EUD má v rámci své školní docházky také všeobecné předměty, jako např. dánštinu, matematiku, cizí jazyky, přírodní a sociální vědy. Praktická část se pak stejně jako u EUD programů zakončuje tovaryšskou (učňovskou) zkouškou. Teoretická část však obsahuje alespoň 6 teoretických předmětů, přičemž úroveň vzdělání dosahuje středoškolskou úroveň. Jedná se v zásadě o období maturity v ČR.

Z takového rozdělení by si budoucí česká legislativa mohla vzít příklad a zakomponovat maturitní zkoušku do systému duálního vzdělávání.

#### **3.3.2. PRÁVNÍ RÁMEC A STRUKTURA**

Základním předpisem upravujícím odborné vzdělávání je dánský zákon o odborném vzdělávání. Tento předpis rámcově upravuje účel odborného vzdělávání, přístup jednotlivých osob ke kurzům, strukturu školství a zapojení jednotlivých subjektů, obsah kurzů, hodnocení atd. K rozvedení a konkretizaci dánského zákona o odborném vzdělávání slouží prováděcí předpisy, kterými jsou např. prováděcí předpis o odborném vzdělávání nebo prováděcí předpis k finančnímu programu. Dánský systém duálního vzdělávání má zřetelnou dvojstupňovost právního řádu. V souvislosti s EUX programy je důležitý také Zákon o odborných zkouškách v EUX programech, který stanoví bližší podmínky pro maturitní zkoušky pro EUX programy, tedy programy, ve kterých žák skládá maturitní zkoušku pro účely dalšího odborného vzdělávání, zejména ve formě vysokoškolského nebo vyššího odborného.



## **A. DÁNSKÝ ZÁKON O ODBORNÉM VZDĚLÁNÍ**

Zákon v kapitole 1 § 1 uvádí, že účelem zákona je a) motivovat ke vzdělání a zajistit, aby se každému dostalo vzdělání; b) přispívat k rozvoji zájmů a schopností žáků; c) naplňovat potřeby trhu práce a d) poskytovat žákům vzdělání pro další, vyšší vzdělávání. V rámci zákona jsou dále upraveny jednotlivé vztahy mezi subjekty duálního vzdělávání, tzn. státem, jako vydavatelem základních předpisů, školami a jejich zřizovateli a v neposlední řadě také vztahy mezi žáky a zaměstnavateli, u nichž probíhá odborná praktická příprava.

## **B. PROVÁDĚCÍ PŘEDPISY**

Mezi důležité prováděcí předpisy patří prováděcí předpis o odborném vzdělávání a prováděcí předpis k finančnímu programu. Prováděcí předpis k finančnímu programu se týká zejména oborů poradenství ve finančním sektoru, poradenství ohledně finančních produktů, úvěrů a pojišťovnictví.

Prováděcí předpisy jsou zásadní předpisy na poli odborného vzdělávání. Specifikují zákon o odborném vzdělávání, a to zejména v oblastech vzdělávacího systému, struktury kurzů, učebních a studijních plánů, procesu přijímání žáka do školy, účasti na školním a praktickém vzdělávání, závěrečného zkoušení a systému hodnocení. V rámci příloh stanovuje prováděcí předpis k odbornému vzdělávání také vzory smluv, dodatků ke smlouvám, vzor prohlášení o absolvování praktické části výcviku a další vzory potřebné pro žáky, zaměstnavatele a školy.

## **C. PRAVIDLA JEDNOTLIVÝCH OBORŮ**

Pravidla jednotlivých oborů stanovují konkrétní skutečnosti o daných studijních oborech. Stanovují délku základních kurzů souvisejícího s daným oborem, délku hlavního kurzu, počet předmětů, druh předmětů a jejich hodinovou dotaci, skutečnosti týkající se požadavků na praktické vzdělávání, zejména jaké dovednosti si má žák osvojit, podmínky ukončení studia a další náležitosti. Podobají se v mnohém studijním programům vydávaným v České republice.

## **D. UČEBNÍ PLÁNY**

Na základě pravidel pro jednotlivé programy si každá škola ve spolupráci s místní školskou inspekcí vytváří své vlastní učební plány (osnovy). Podle těchto osnov skládá svůj vzdělávací program. Musí obsahovat učební cíle výuky, obsah výuky včetně

akademického obsahu, rozdělení výuky na teoretickou a praktickou část, plán hodnocení včetně rámce pro průběžné hodnocení.

### **3.3.3. FINANCOVÁNÍ A PODPORA DUÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ**

Školství v Dánsku je bezplatné pro všechny. Vzhledem ke skutečnosti, že je teoretická výuka prováděna ve školních zařízeních zřizovaných státem nebo veřejnoprávními samosprávnými celky, a proto je financování prováděno zejména ze státního rozpočtu. Ze státního rozpočtu je financováno také školní praktické vzdělávání, které probíhá během základních kurzů.

Vzhledem k silnému zapojení soukromého sektoru probíhá financování praktického vzdělávání v hlavním kurzu zejména ze strany soukromých zaměstnavatelů. Tito na sebe přebírají povinnost zajistit žákům hmotné a finanční zabezpečení i za takovou práci, která není pro zaměstnavatele ve výsledku produktivní. I přes tuto skutečnost se však stát zapojuje i do praktického odborného vzdělávání tím, že zaměstnavatelům poskytuje ze státního rozpočtu určité granty, dotace nebo návratné finanční pomoci. Tyto instrumenty jsou používány zejména za účelem zajištění kvalitnějších pracovních míst pro jednotlivé žáky v systému duálního vzdělávání a k následným kvalitnějším výstupům žáků a jejich jednoduššímu začlenění do pracovního života.

#### ***A. DOTACE A GRANTY PRO ZAMĚSTNAVATELE***

Zaměstnavatelé mohou dosáhnout na určité dotace a granty, a to za splnění určitých podmínek. V případě, kdy je student na školním pobytu organizovaném školským zařízením, má zaměstnavatel nárok na náhradu jeho mzdy a dotaci na dopravu.<sup>35</sup> Zaměstnavatel tak i v případě, kdy pro něj žák z důvodu na straně vzdělávací instituce nemůže pracovat, dostane náhradu za jeho mzdu. Dalším grantem je grant na mzdu žáka. Pokud se žák ocitl bez zaměstnavatele, a to ne vlastní vinou a jiný zaměstnavatel ho přijme do odborného výcviku, může žádat o náhradu jeho mzdy.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> <https://virk.dk/vejledning/aub/aub-arbejdsgiver/#Loenrefusion-og-befordringstilskud-EUD->

<sup>36</sup> Tamtéž

### **3.3.4. HMOTNÉ A FINANČNÍ ZABEZPEČENÍ, DOPADY NA DAŇOVÝ, SOCIÁLNÍ A ZDRAVOTNÍ SYSTÉM**

#### ***A. FINANČNÍ ZABEZPEČENÍ ŽÁKA***

Žáci mají na základě smlouvy se zaměstnavatelem nárok na mzdu. Mzda může být určena dvěma základními způsoby. Buďto stanoví minimální mzdu kolektivní smlouva v příslušné oblasti vzdělávání a odborné přípravy, nebo, pokud neexistuje příslušná kolektivní smlouva, takovou mzdu stanovuje speciální mzdová rada složená ze dvou zástupců zaměstnavatelů a ze dvou zástupců zaměstnanců. Pro představu organizace Dansk Erhverv má kolektivní smlouvou stanovenou minimální hodinovou mzdu ve výši 73,75 DKK pro učně studující 1. rok, pro učně studující mezi 1. a 2. rokem studia roky 83,60 DKK, pro učně studující mezi 2. a 3. rokem 89,85 DKK, pro studující mezi 3. a 4. rokem studia 104,05 DKK a pro studující 4. rok a více 125,75 DKK. Kolektivní smlouva dále stanovuje příplatky za přesčas, jejichž minimální výše se pohybuje od 28,99 DKK do 46,64 DKK za hodinu přesčasu. Tato mzda je vyplácena žákům i za dobu teoretické školní přípravy.

V roce 2022 činila průměrná dánská mzda klasického zaměstnance 6.173 EUR měsíčně, což odpovídá hodinové mzdě při 160 hodinách měsíčně 38,6 EUR. V přepočtu na DKK k 1.7.2022 odpovídá 287 DKK. Učňovská minimální mzda tak byla v roce 2022 ve výši 25,7 % běžné minimální mzdy. Procentuálně je tak nižší, než například v Německu.

Žáci mají dále nárok na slevu na dopravu dle ustanovení zákona LBK nr. 345 af 21/03/2022 Bekendtgørelse af lov om befordringsrabat til uddannelsessøgende i ungdomsuddannelser m.v..

#### ***B. INKLUZE ZNEVÝHODNĚNÝCH ŽÁKŮ***

Vzhledem k dánskému inkluzivnímu školství jsou znevýhodněným žákům s postižením dány určité kompenzační prostředky k překonání rozdílu. Mezi tyto kompenzační prostředky spadají pomůcky a návody k jejich použití, osobní asistence, podpůrné a doučovací hodiny za účelem kompenzace duševního postižení, speciálně navržené výukové materiály s ohledem na postižení konkrétního žáka a tlumočení do znakového jazyka nebo písemné tlumočení.

### **3.3.5. SPRÁVNÍ ORGÁNY A DALŠÍ ORGANIZACE**

#### ***A. MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ***

Základním správním orgánem působícím v rámci dánského systému duálního vzdělávání je dánské ministerstvo školství. Dle § 1 dánského zákona o odborném vzdělávání organizuje ministr školství koordinovaný systém odborného vzdělávání s ohledem na různé oblasti zaměstnání v soukromém a veřejném sektoru. Ministrovi tedy přísluší zejména koordinační funkce, v rámci které stanovuje obecná pravidla a koncepci pro vzdělávání jako celku. Může také navrhnout nové programy vzdělávání, které však musí být následně schváleny radou pro odborné vzdělávání. Ministr může také ze své pravomoci omezit přístup k některým kurzům vzdělávání, a to z důvodu budoucí potřeby v rámci určitého pracovního sektoru.

#### ***B. RADA PRO ODORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ***

Úkolem rady je poskytovat součinnost ministrovi školství na obecné úrovni v oblasti studijních programů v odborném vzdělávání, v legislativě a v přípravě prováděcích předpisů. Rada má 31 členů a je složena z řad státních sociálních organizací, Konfederace dánských zaměstnavatelů, Konfederace dánských zaměstnavatelů ve finančním sektoru, dánských regionů, Národní asociace místních samospráv v Dánsku, Národní rady státních zaměstnavatelů, studentských organizací a organizací učitelů. V rámci složení rady lze spatřit jednoznačnou snahu o konsensus mezi mnoha různými organizacemi a subjekty, kterých se odborné vzdělávání přímo dotýká.

#### ***C. ZAMĚSTNAVATELSKÉ ORGANIZACE***

Prostřednictvím Konfederace dánských zaměstnavatelů se účastí na tvorbě systému duálního vzdělávání podílí 11 zaměstnavatelských organizací na trhu práce. Mezi tyto patří např. Dansk Industri, která je největší dánskou zaměstnavatelskou organizací zastupující přes sedmnáct tisíc dánských zaměstnavatelů a podniků, Dansk Erhverv, která je obchodní organizací a sdružením zaměstnavatelů a TEKNIQ, která se zaměřuje na sdružování podniků v elektroenergetice, instalatérství a obecném průmyslu.

#### ***D. ORGÁNY KRAJE***

Orgány krajů mají zvláštní postavení v rámci vzdělávání ve zdravotní péči, pedagogických asistentů, sociálních asistentů a jiných sociálních pracovníků. Orgány krajů musí dohlížet na to, aby byly dostatečně naplňovány kapacity související s těmito

obory a případně činit nápravná opatření, jako např. udělování grantů nebo jiných zvýhodnění ze strany krajů, respektive vyrozumění ministra školství o této situaci. Pokud tato povinnost není splněna, může ministr školství krajským a obecním úřadům nařídit, aby zajistil minimální roční počet míst pro výuku v oboru vzdělání sociální a zdravotní péče. Kraje a obce bývají často zřizovateli veřejných vzdělávacích institucí, a proto mají povinnost a možnost takováto místa zavést.

### **3.3.6. ROZBOR JEDNOTLIVÝCH VZTAHŮ**

#### ***A. STÁT A VZDĚLÁVACÍ INSTITUCE***

Školství v Dánsku stojí na státním principu. Většina veřejných škol je provozována státem, respektive státem zřízenou veřejnoprávní korporací. Existují však i soukromé školy nabízející odborné vzdělávání. Soukromé školy na rozdíl od škol zřízených státem nebo jinou veřejnoprávní korporací nejsou zcela dotovány ze státního rozpočtu. Proto na se na soukromých školách obvykle platí školné.

Soukromé i státem zřízené školy se musí řídit všemi školskými předpisy, a to jak obecnými, tak těmi, které upravují odborné vzdělávání. Musí se řídit také pravidly jednotlivých oborů, na základě kterých vydávají své vlastní osnovy.

#### ***B. VZDĚLÁVACÍ INSTITUCE A ZAMĚSTNAVATEL***

V rámci dánského duálního systému není důvodné, aby existoval jakýkoliv formální právní vztah mezi zaměstnavatelem a vzdělávací institucí. Tato skutečnost však neznamená, že školní a praktické vzdělávání, tedy i samotné instituce poskytující toto vzdělávání, jsou od sebe naprosto odděleny. Školy zejména v rámci základních kurzů napomáhají svým žákům k tomu, aby pro účely hlavního kurzu našli odpovídajícího zaměstnavatele a uzavřeli s ním smlouvu.

#### ***C. ZAMĚSTNAVATEL A ŽÁK***

Zaměstnavatel s žákem uzavírají dle kapitoly 7 § 48 a násl. dánského zákona o duálním vzdělávání smlouvu. Tato smlouva může být uzavřena s jedním, nebo více zaměstnavateli v závislosti na možnostech zaměstnavatele pokrýt celou odbornou přípravu. Smlouva musí být písemná a uzavřená nejpozději ke dni nástupu do praktického výcviku u zaměstnavatele. Ve smlouvě musí být ujednána mzda, která nesmí být nižší než mzda stanovená kolektivní smlouvou nebo mzdovou radou. Zaměstnavatel si může s žákem ujednat zkušební dobu, která však nesmí překročit 3 měsíce. Ve

zkušební době může být vztah skončen i bez udání důvodu a s okamžitou platností, a to kteroukoliv stranou. Smlouva může být také ukončena pro podstatné neplnění povinností jedné, či druhé strany. Smlouva pak zaniká také v případě, kdy je žák vyloučen ze školního vzdělávání.

### **3.3.7. SYSTÉM HODNOCENÍ A ÚSPĚŠNÉ UKONČENÍ VZDĚLÁVÁNÍ**

#### ***A. SYSTÉM PRŮBĚŽNÉHO HODNOCENÍ***

Dle prováděcího předpisu o odborném vzdělávání, konkrétně kapitoly 12 § 86 a násl. škola průběžně posuzuje prospěch žáka nebo učně po celou dobu studia, a to pro účely vydání osvědčení. Současně také po každém skončeném období (pololetí) praktického odborného výcviku vydává zaměstnavatel prohlášení o školení, a to buď přímo žákovi nebo jeho škole. Na základě prohlášení o školení je vydáváno žákovi vysvědčení za každé pololetí. Vysvědčení obsahuje jak školní předměty, tak praktickou výuku na pracovišti zaměstnavatele.

#### ***B. UKONČENÍ VZDĚLÁNÍ***

Vzdělání je dle § 47 prováděcího předpisu o odborném vzdělávání ukončeno závěrečnou zkouškou, která se může konat během školního roku nebo i po skončení školního roku. Není-li v pak v rámci pravidel konkrétního programu stanoveno jinak, koná se závěrečná zkouška nejdříve tři měsíce (ve výjimečných případech až 6 měsíců) před koncem období smlouvy mezi žákem a zaměstnavatelem.

Zkouška praktické části může mít mnoho podob. Dle § 49 prováděcího předpisu o odborném vzdělávání se může jednat o formu písemnou, ústní, ale i praktickou, nebo kombinovanou. Například pro technické programy budou jistě převládat praktické formy zkoušky spočívající ve splnění určitého zadání. Pro jiné programy – např. zdravotnické je nutné zajištění jak teoretických znalostí (např. anatomie lidského těla), tak znalostí praktických. Formy a průběhy zkoušek se zásadně liší na základě toho, v jakém studijním programu je tato zkouška skládána. Pravidla v souvislosti se závěrečnými zkouškami musí obsahovat také uvedení hodnotících kritérií, pravidla pro metody hodnocení včetně pravidel pro klasifikaci a také pravidla pro podávání opravných prostředků a stížností ke zkušební komisi. Žáci mohou být hodnoceni slovním hodnocením nebo číselnou klasifikační stupnicí.

Studenti v EUX programu navíc mimo odbornou zkoušku skládají také obdobu české maturitní zkoušky z dánského jazyka, alespoň pět teoretických písemných testů z odborných předmětů a ústní zkoušky. Na rozdíl od studentů ukončujících EUD program, mohou dále pokračovat do vyššího odborného vzdělání nebo vzdělání vysokoškolského.

### **3.3.8. VÝHODY A NEVÝHODY DÁNSKÉHO SYSTÉMU DUÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ**

#### ***A. VÝHODY***

Dánský školský systém je postaven na inkluzivním vzdělávání všech žáků. Proto je žákům s tělesným nebo duševním postižením věnována i velká část v rámci právní úpravy duálního vzdělávání. I takoví žáci jsou tedy, s určitými úlevami, zařazováni do běžného vyučování a do praktické výuky, do které by často z důvodu svého postižení nemohli být zařazeni.

Dánský systém duálního vzdělávání, obdobně jako systém německý, stojí na silném zapojení soukromoprávních subjektů. Tyto subjekty se společně s veřejnoprávními subjekty, jako jsou stát, kraje a obce, zapojují rovným dílem do úpravy praktické části duálního vzdělávání. Teoretická výuka ve vzdělávacích institucích je plně nechána v režii dánského ministerstva školství.

Velkou výhodou dánského systému je propracovaný informační systém, který v sobě zahrnuje jak jednotlivé nabídky zaměstnavatelů vůči žákům, tak možnost žáků vytvořit si svůj vlastní profil a v rámci této platformy vyhledávat vhodné zaměstnavatele. Každý žák tak může nalézt svého potenciálního zaměstnavatele v rámci svého oboru jednoduše a přehledně.

Další výhodou je také možnost žáků najít si zaměstnavatele až v rámci základních kurzů. Žák nemusí již před přijetím do vzdělání řešit povinnost najít si zaměstnavatele, ale s tímto může počkat až do základních kurzů, které následují po skončení základní školní docházky. Praktickou přípravu tak může zčásti absolvovat ve školském zařízení a z části na pracovišti zaměstnavatele. Současně musí dánské odborné školy podporovat žáky v hledání vhodného zaměstnavatele a s tímto jim případně pomoci.

Dle našeho názoru je výhodou dánského systému také rozdělení kurzu na EUD a EUX, přičemž tento model by mohl korespondovat s českým přístupem ke středoškolskému vzdělání, tzn. žáci, kteří by měli zájem absolvovat vyšší odborné

vzdělání nebo vysokoškolské vzdělání by mohli nastupovat do kurzů, které jsou ukončovány maturitou. Je tedy možné transformovat odborné vzdělávání s maturitou i na duální vzdělání, které je ukončeno maturitou.

### ***B. NEVÝHODY***

Vzhledem k odlišnosti dánského právního systému od právního systému českého bylo velice složité tento systém implementovat. Dánský právní řád stojí na odlišných principech, a to zejména v rámci veřejnoprávních předpisů. Obdobně jako u německého systému se zde také klade velký důraz na to, aby náklady na praktické vzdělávání nesl spíše zaměstnavatel, než stát. To by mohlo představovat problém v případě krize, kdy by zaměstnavatelé nebyli schopni zabezpečit místa pro žáky a tito by tedy zůstali bez praktického výcviku. Takový scénář je však v tak vyspělé zemi, jakou Dánsko je, velice nepravděpodobný.

### **3.3.9. DÍLČÍ ZÁVĚR**

Dánský systém duálního vzdělávání je velice vyspělý. Spoléhá na individuální přístup jednotlivých žáků ke vzdělávání, přenáší na žáky zodpovědnost za zajištění si odborného výcviku u zaměstnavatele, ale na druhou stranu pomáhá žákům k dosažení nalezení ideálního zaměstnavatele pro jeho výcvik. Dalším důležitým aspektem je digitalizace a propracovanost informačního systému, v rámci kterého si mohou jednotliví žáci snadno vyhledávat vhodné potenciální zaměstnavatele.



## **4. NÁVRH LEGISLATIVNÍHO ZAKOTVENÍ DUÁLNÍHO SYSTÉMU**

### **4.1. ÚVODNÍ HODNOCENÍ**

Smyslem a účelem systému duálního vzdělávání je usnadnění a podpora propojení teoretického a praktického vzdělávání při přípravě převážně mladých lidí a jejich jednodušší uvedení na trh práce. Při přijímání nové právní úpravy s ohledem na existující právní úpravu lze zvolit dva postupy: a) přijetí komplexní, ucelené nové právní úpravy ve formě samostatného zákona a na jeho základě přijatých podzákoných předpisů; b) novelizace současných předpisů a zakomponování nové právní úpravy do struktury již existujících předpisů. S ohledem na komplexitu právní úpravy, která je nastíněna níže a celkovou koncepcí duálního vzdělávání v jiných státech, jsme se rozhodli v rámci této analýzy zkoumat přijetí nové právní úpravy ve formě samostatného zákona a na jeho základě přijímaných podzákoných předpisů a dalších předpisů upravujících vzdělávání. Cílem takového zákona je vytvořit systém, ve kterém studenti získávají praktické dovednosti a zkušenosti přímo u zaměstnavatele, avšak stále současně získávají také teoretické vzdělání ve školách. V případě, že by se zákonodárce rozhodl jít cestou novelizace stávajících předpisů, novelizace by se zásadně dotkla hlavně školského zákona a dále těch předpisů, které níže uvádíme v rámci celé této kapitoly s potřebou novelizace pro případy vytvoření nového zákona o duálním vzdělávání.

Vznik nového zákona je vhodný v případech, kdy je potřeba zcela nový přístup pro danou oblast či problematiku. Nový zákon umožňuje plnou revizi, vytvoření přesnějšího a aktuálního regulačního rámce, přizpůsobení právních předpisů novým situacím a změnám ve společnosti, což v tomto případě bude rozhodně účelné. V případě, kdy stávající zákon není dostatečně efektivní a neodpovídá cílům společnosti, vytvoření nového zákona umožní přehodnocení a přepracování celého právního systému. To povede k větší přehlednosti dané problematiky, lepší ochraně práv, celkovému zlepšení služeb, optimalizaci procesů nebo vytvoření nových právních mechanismů. Současně může být nový zákon napsán způsobem, který je pro laickou veřejnost srozumitelnější, jednodušší a obecně dostupnější pro běžné občany se zaměřením na mladistvé. Vytvoření nového zákona dává možnost začít zcela od počátku a vytvořit tak právní dokument, který je jasný, přehledný, konzistentní a snadno pochopitelný.

Problematika duálního vzdělávání je navíc poměrně obsáhlá a bylo by velmi nepraktické rozčlenit ji mezi nespočet zákonů, které by řešily každou část obsahu této problematiky zvlášť. Současně se jedná o odlišnou, velmi specifickou oblast vzdělávání od té, kterou upravuje školský zákon. Školský zákon upravuje oblasti předškolního, základního, středního, vyššího odborného vzdělávání a jiné vzdělávání probíhající ve školách a školských zařízeních. Naproti tomu zákon o duálním vzdělávání by měl upravovat odborné vzdělávání a přípravu žáků středních a vyšších odborných škol na pracovišti, kde si zodpovědnost za žáka rozdělí škola se zaměstnavatelem a každý ze subjektů se podílí na odborném vzdělávání jiným způsobem. Současně by měl upravovat základní principy a podmínky systému duálního vzdělávání, práva a povinnosti žáka na pracovišti zaměstnavatele, práva a povinnosti zaměstnavatele a jeho instruktorů a další, což jsou oblasti svou podstatou odlišné od obsahu školského zákona. Samostatný zákon o duálním vzdělávání by tedy měl sjednotit současné vzdělávání na škole a odborné vzdělávání u zaměstnavatele do jedinečného modelu, který by obsahově neodpovídal školskému zákonu, a proto je vhodné jej upravit samostatně.

Z výše uvedených kapitol o duálním vzdělávání v jiných zemích lze také vyčíst, že ve všech třech zmíněných zemích, tj. Slovensko, Německo a Dánsko, tvoří základní legislativní rámec systému duálního vzdělávání komplexní zákon o odborném vzdělávání. Stejně tak je tomu například ve Švýcarsku, Nizozemí, Norsku, Rakousku, Finsku či Moldávii, která upravila duální vzdělávání samostatným zákonem v roce 2022. Každá země má určitá specifika a nelze vždy celou právní úpravu kompletně převzít a aplikovat na český právní řád, avšak *„s jistotou je možné přebrat jednotlivé části či se pouze inspirovat daným systémem, přičemž je třeba vše vždy adaptovat na podmínky v České republice.“*<sup>37</sup>

Systém duálního vzdělávání by měl ve výsledku přispět ke zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti mladých lidí a přizpůsobit jejich dovednosti potřebám trhu práce. Dualitu systému lze spařovat zejména v tom, že o duálním vzdělávání nerozhodují pouze státní orgány, ale také organizace zaměstnavatelů a jiné subjekty. Není tedy důležitý pouze veřejnoprávní či soukromoprávní statut subjektu, ale hlavně to, jak se vzájemně podílejí na tvorbě celého systému. Dualitu lze spatřovat také v dualitě prostředí, ve

---

<sup>37</sup> PÍCL, Michal, Jan ČERNÝ a Karel GARGULÁK. *Duální systém odborného vzdělávání jako řešení potřeb trhu práce v ČR*. Praha: Odbor analýz a informací Úřadu vlády České republiky, 2015. ISBN 978-80-7440-133-6.

kterém je žák vyučován, tj. škola na jedné straně a pracoviště na straně druhé. Dualita vzdělání by měla zaručit jednodušší přechod mladistvých z prostředí školy do prostředí pracovního.

Zavedení duální větve odborného vzdělávání je v České republice žádoucí, neboť jak plyne z první kapitoly, současný systém odborného vzdělávání nenabízí dostatečnou roli zaměstnavatelům a organizacím zaměstnavatelů, kteří se tak pouze minimálně podílejí na praktické výuce žáků, jelikož jim nejsou svěřeny žádné rozhodovací ani výkonné pravomoci. Neexistuje žádná komplexní legislativní úprava, která by zcela konkrétně specifikovala oblast odborného vzdělávání tak, jak je tomu v jiných zemích.

Legislativním zakotvením systému duálního vzdělávání by tedy mělo dojít ke „zvýšení kvality absolventů odborného vzdělávání a přípravy, zvýšení zájmu o odborné vzdělávání a přípravu u dětí i dospělé populace, snížení počtu osob, které nedokončí OVP, snížení podílu osob, které po absolvování OVP opouští obor, zlepšení vzdělávání a přípravy pro děti ze sociálně znevýhodněných skupin.“<sup>38</sup>

## **4.2. KONCEPT NOVÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY**

Při vytváření nové právní úpravy je za potřebí si jasně definovat cíle nové právní úpravy a mít jasnou koncepci, jakým způsobem budou tyto cíle dosaženy. Právní úprava by měla být účelná, dobře promyšlená a odpovídat potřebám společnosti. Současně je třeba dbát na vnitřní soulad nové právní úpravy s již existující právní úpravou. Je třeba navázat správnou terminologií, aby nevznikly odlišné pojmy, které již existují a je účelné je využít, neboť jde o tutéž věc a současně je třeba tyto pojmy využívat ve stejném smyslu.

Nová právní úprava by měla být formulována srozumitelně a jednoznačně, aby byla právně jistá a předvídatelná. Je třeba se vyhnout nejasnostem a nekonzistencím v textu právního předpisu. Při tvorbě nové právní úpravy je také vhodné zapojit relevantní zainteresované strany, jako jsou odborníci, zástupci vlády, zástupci podnikatelské sféry, občanská společnost a odborná veřejnost. Konzultace a zapojení by měly přispět k větší legitimitě a kvalitě nového právního předpisu. Nová právní úprava

---

<sup>38</sup> Podklad pro věcný záměr: Opatření na zvyšování kvality odborného vzdělávání a přípravy žáků s návrhem implementace na rozšíření volitelnosti o duální systém vzdělávání v podmínkách ČR. Praha, 2019.

by také měla být efektivní, jednoduchá, účelná a v neposlední řadě hlavně proveditelná v praxi.

V případě, že je již daná tematika či oblast legislativně řešena, je nezbytné držet se tohoto řešení, popřípadě tuto právní úpravu novelizovat, aby nedocházelo k situacím, že je jedna situace řešena ve více úpravách, a navíc třeba odlišně.

Níže uvádíme návrhy legislativního zakotvení základních částí nové právní úpravy.

Legislativní zakotvení duálního vzdělávání by mělo být rozděleno alespoň do dvou úrovní stejně jako např. v Bavorsku. Zákonným předpisem, který ukládá základní povinnosti v systému duálního vzdělávání, by měl být zákon o duálním vzdělávání. Podzákonnými předpisy, které rozvíjí povinnosti ze zákonných předpisů by mohly být vyhlášky ministerstev či nařízení vlády (navrhovala by Rada vlády pro odborné vzdělávání). Zákonem o duálním vzdělávání by mohlo být určeno, že podzákonné předpisy (nařízení nebo vyhlášky) musí být vydávány ve spolupráci s jednotlivými organizacemi zaměstnavatelů nebo právě s Radou vlády či jinak, aby byla zaručena zaměstnavatelům určitá pravomoc podílet se na tvorbě jednotlivých podzákonných předpisů.

### **4.3. ZŘÍZENÍ RADY VLÁDY PRO ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ A PŘÍPRAVU**

Problematiku systému duálního vzdělání by měla v obecné rovině zastřešovat vláda České republiky, dále pak ministerstvo školství, ministerstvo práce a jednotlivá ministerstva dle konkrétních oborů. V první řadě bude nutno implementovat legislativu pro duální vzdělávání, zajistit dohled nad systémem duálního vzdělávání, zajistit financování odborného vzdělávání nebo vytvoření programů na podporu a vylepšení duálního vzdělávání společně se zaměstnavatelskými organizacemi.

Vláda České republiky by měla zřídit Radu vlády pro odborné vzdělávání a přípravu (dále jen „**Rada vlády**“) jako svůj poradní orgán.<sup>39</sup> Členy Rady vlády budou jednotlivá ministerstva, kraje, organizace zaměstnavatelů, ČMKOS, případně další zástupci zaměstnanců. Legislativní zakotvení Rady vlády je potřeba provést usnesením Vlády ČR, přičemž na Radu vlády je účelné odkázat v zákoně o duálním vzdělávání. V takovém usnesení je třeba uvést, že Vláda České republiky zřizuje Radu vlády,

---

<sup>39</sup> Podklad pro věcný záměr: Opatření na zvyšování kvality odborného vzdělávání a přípravy žáků s návrhem implementace na rozšíření volitelnosti o duální systém vzdělávání v podmínkách ČR.

schvaluje její statut, který uvede v příloze usnesení, jmenuje předsedu a místopředsedu, určí členy rady vlády nebo uloží povinnost k předložení návrhu na členy rady vlády. Inspirací zde může být například Usnesení Vlády České republiky ze dne 22. března 2006 č. 288 o zřízení Rady vlády pro seniory a stárnutí populace.

Jednotlivé role Rady vlády, ministerstev, zaměstnavatelských organizací a ostatních zástupců zaměstnavatelů, stejně jako jejich práva a povinnosti a účast na tvorbě podzákoných předpisů, je třeba jasně ukotvit v zákoně o duálním vzdělávání.

V případě, že by došlo k rozsáhlým změnám v působnosti ministerstev, je třeba zvážit, zda není třeba změnit také zákon č. 2/1969 Sb., Zákon České národní rady o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické republiky („**Kompetenční zákon**“). Dle našeho názoru však nebude nutné kompetenční zákon nijak novelizovat s ohledem na obecnost působnosti jednotlivých ministerstev v něm obsažených.

#### **4.4. ZŘÍZENÍ KOMISE PRO ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ A PŘÍPRAVU NA ÚROVNI KRAJŮ**

Radě kraje je dle § 59 zákona č. 129/2000 Sb., o krajích vyhrazeno zřizovat dle její potřeby komise rady. Zřizují se usnesením Rady kraje. Komise kraje, které mají na starost vzdělání, jsou zřízeny téměř v každém samosprávném kraji v České republice.

Rada kraje může zřídit Komisi pro odborné vzdělávání a přípravu (dále jen „**Komise**“) jako svůj poradní orgán a schválit její statut v souladu s dalšími ustanoveními tohoto zákona. Rada kraje však může rozšířit kompetence i v rámci duálního vzdělávání na již existující komisi. Komise mají jak iniciativní funkci (např. zavádění nových metod do vzdělávání)<sup>40</sup> tak poradní funkci (např. vydávání stanovisek k aktuálnímu dění v oblasti školství) a kontrolní funkci (šetření ve věcech účelnosti využití finančních prostředků z rozpočtu kraje).

Členem krajské komise může být kdokoliv. V rámci kraje nejspíše pověřený zaměstnanec úřadu nebo člen Rady kraje a dále pak např. zástupci dalších zřizovatelů škol, zástupci jednotlivých obcí, zástupci organizací zaměstnavatelů, pověření členové

---

<sup>40</sup> Komise pro vzdělávání, vědu a výzkum. *ostrava.cz* [online]. Ostrava: Magistrát města Ostravy, 2023 [cit. 2023-08-14]. Dostupné z: <https://www.ostrava.cz/cs/urad/mesto-a-jeho-organy/rada-mesta/komise-rady/komise>.

ČMKOS, zaměstnanec nebo člen pedagogicko-psychologické poradny, pověřený zaměstnanec Úřadu práce ČR, nebo členové organizace zajišťující podpůrné služby na regionální úrovni.

Komise by měla mít proporční zastoupení a rozhodovat buďto konsenzuálně, nebo většinově (obecnou nebo kvalifikovanou většinou).

Komise navrhuje priority a cíle do krajských strategií relevantních pro rozvoj odborného vzdělávání a přípravy, doporučuje změny a optimalizaci oborové soustavy na krajské úrovni a kapacit jednotlivých škol, navrhuje priority a cíle příslušných pasáží Dlouhodobého záměru vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy kraje.<sup>41</sup> Komise by měla být velmi důležitým pojítkem mezi zřizovateli škol (obce a kraj) a zaměstnavateli a jinými subjekty, důležitými pro duální vzdělávání. V rámci Komise budou probíhat diskuze o jednotlivých oborech, hodinových dotacích jednotlivých předmětů, počtech nabízených míst pro jednotlivé obory a dalších důležitých věcech, na které jinak nemá zaměstnavatel, zaměstnavatelská organizace nebo jiný soukromý subjekt, vliv.

Komise by mohla mít velký vliv i na celkový legislativní proces v rámci přijímání a dalšího novelizování zákona o odborném vzdělávání. Zastupitelstvo kraje má totiž pravomoc navrhnout poslancek sněmovně k projednání návrhy zákonů. Rada kraje, která zřizuje komise jako své výkonné orgány je tvořena hejtmánem, náměstkou hejtmána a zvolenými členy zastupitelstva. Tímto řetězcem by tedy komise mohla Radě, která je tvořena členy zastupitelstva dávat podněty na přijímání zákonů nebo novelizací zákona o odborném vzdělávání.

#### **4.5. LEGISLATIVNÍ RÁMEC**

Systému odborného vzdělávání je nutné určit jasná pravidla. Zatímco zákon o duálním vzdělávání by řešil institucionální rámec odborného vzdělávání na zákonné úrovni, konkrétní pravidla odborného vzdělávání v jednotlivých oborech by mohla řešit nařízení o odborném vzdělávání jednotlivých oborů („nařízení“), která by vydávala vláda na návrh Rady vlády a za součinnosti Komise Rady kraje. Obdobně takto v Německu vydává ministerstvo školství školící řády k jednotlivým oborům.

---

<sup>41</sup> Podklad pro věcný záměr: Opatření na zvyšování kvality odborného vzdělávání a přípravy žáků s návrhem implementace na rozšíření volitelnosti o duální systém vzdělávání v podmínkách ČR.

Alternativou k nařízením jsou vyhlášky, které by mohlo vydávat např. ministerstvo školství, ovšem pro tuto analýzu budeme pracovat s podzákonným předpisem ve formě nařízení. Vyhláška se většinou vztahuje k určité specifické oblasti činnosti, kterou dané ministerstvo spravuje a slouží k upřesnění a doplnění zákonů v konkrétních oblastech. Vzhledem k tomu, že by mělo jít vždy o oblast, která souvisí jak se školstvím, prací a dalšími jednotlivými obory, bude pravděpodobně účelnější vydávat podzákonné předpisy systému duálního vzdělávání ve formě nařízení. Navíc pro nařízení není třeba zmocňovat vládu, protože vláda má dle čl. 78 Ústavy garantováno generální zmocnění vydávat podzákonné předpisy. Pro vydávání vyhlášek jednotlivými ministerstvy takové generální zmocnění neexistuje a zákon musí u každého ustanovení, které má být provedeno vyhláškou takové zmocnění udělit.

Tato nařízení by měla obsahovat informace, které specifikují zákonné povinnosti duálního vzdělávání. Nařízení by měla obsahovat vždy název daného oboru, na který se nařízení vztahuje, dobu trvání studia pro daný obor, předmět praktické výuky v daném oboru odborného vzdělávání, tj. jaké dovednosti by měl žák získat během studia, dále pak rozsah praktické výuky, časový harmonogram a rozvržení času studia mezi praktické a teoretické, možnosti ukončení studia, hodinovou dotaci jednotlivým předmětům apod. Tyto povinnosti by měly být obsaženy taktéž v zákoně o duálním vzdělávání, ale pouze obecně a určit, kde budou tato pravidla konkretizována a jakým způsobem, tj. odkázat na nařízení.

#### **4.6. PŘEDMĚT ÚPRAVY, SMYSL A ÚČEL NOVÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY A JEHO PŮSOBNOST**

Úvodní text nové právní úpravy by měl vždy obsahovat předmět úpravy, tj. co upravuje a jaké jsou cíle dané právní úpravy.

V zákoně o duálním vzdělávání je třeba uvést, na koho se daný zákon vztahuje a jeho smysl a účel včetně základních principů, na kterých předpis stojí. Základní principy a účel zákona jsou důležitá interpretační vodítka. Zákon o duálním vzdělávání by se měl vztahovat na veškeré subjekty, kteří se podílejí na systému duálního vzdělávání, tj. žáky, školy, zaměstnavatele, zaměstnavatelské organizace, orgány státní správy aj. Smyslem a účelem zákona o duálním vzdělávání je poskytnout právní rámec a regulaci pro organizaci, chod a rozvoj duálního vzdělávání v České republice. Zákon má za cíl dosáhnout několika klíčových aspektů, jimiž je propojení teorie a praxe, větší

zaměstnatelnost a jednodušší přechod žáků na trh práce, zkvalitnění odborného vzdělávání, lepší spolupráce mezi školami a zaměstnavateli, hospodářský rozvoj aj.

Zákon o duálním vzdělávání tedy slouží k usnadnění propojení vzdělávání a pracovního prostředí, zajištění kvality vzdělávání a přípravy žáků na zaměstnání, a podporuje spolupráci mezi školami a zaměstnavateli ve prospěch ekonomického rozvoje.

Zákon o duálním vzdělávání by mohl být koncipován jako zákon speciální k Zákoníku práce. V oblastech, které by zákon o duálním vzdělávání neupravoval, respektive by takové oblasti upravoval neurčitě, by se mohl subsidiárně použít Zákoník práce.

Nařízení o odborném vzdělávání by měla obsahovat určité klíčové prvky a stanovit jasné zásady a postupy pro provádění tohoto typu vzdělávání. Každé nařízení musí být v souladu se zákonem o duálním vzdělávání, ze kterého vychází a konkretizuje jednotlivá práva a povinnosti subjektů duálního vzdělávání.

#### **4.7. UZNANÉ OBORY DUÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ**

Soustava oborů vzdělání v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání již je zakotvena v Nařízení vlády č. 211/2010 Sb., o soustavě oborů vzdělání v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání. Není účelné tvořit jiný seznam pro obory v systému duálního vzdělávání, tudíž doporučujeme tyto obory a zmíněné nařízení využít také pro systém duálního vzdělávání. Současně je však nutné v rámci nařízení o soustavě oborů zvážit, které z oborů jsou vhodné a způsobilé pro zavedení systému duálního vzdělávání.

#### **4.8. SUBJEKTY DUÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ A SMLUVNÍ VZTAHY**

Hlavními subjekty v systému duálního vzdělávání jsou škola, zaměstnavatel a žák.

##### **A. ŠKOLA**

Do systému duálního vzdělávání spadá škola, která má otevřený odborný studijní obor spadající pod výčet oborů s možností duálního vzdělávání, a která se rozhodne účastnit systému duálního vzdělávání nebo alternativou může být zákonem určená povinnost účastnit se systému duálního vzdělávání v případě, že škola má daný obor



otevřený. Je pouze na zvážení, zda taková povinnost bude existovat, či bude účast na duálním vzdělávání dobrovolná.

## **B. ZAMĚSTNAVATEL**

Zaměstnavatel, který má zájem účastnit se systému duálního vzdělávání, by měl získat osvědčení, díky kterému se bude moci systému účastnit. Zaměstnavatelem poskytujícím praktické vyučování v systému duálního vzdělávání mohou být např. soukromoprávní korporace, veřejné instituce, osoby samostatně výdělečně činné a další. Tyto subjekty bude třeba řádně určit v zákoně.

## **C. ŽÁK**

Uchazeč o studium v systému duálního vzdělávání by měl v první řadě projít výběrovým řízením u zaměstnavatele, který se duálního vzdělávání účastní a až poté co bude přijat, může podat přihlášku na danou školu s totožným oborem jako má zaměstnavatel. Obdobně je tomu v německém systému duálního vzdělávání. Pro tyto účely bude nutné nastavit lhůty kvůli možnosti nalezení zaměstnavatele, u kterého žák bude vykonávat praktickou přípravu. Lhůty by měly být adekvátní k tomu, aby měl žák možnost vybrat si vhodného zaměstnavatele mezi zaměstnavateli poskytujícími duální vzdělávání v jeho oboru a školu, ve které bude probíhat jeho teoretická příprava. Žák si bude moci vybírat z více možných středních škol a z více zaměstnavatelů, proto by měly být stanoveny dostatečně dlouhé lhůty, aby měl žák dostatečný čas na rozmyšlení.

Alternativou může být také systém, kdy se žák v první řadě musí přihlásit na odbornou školu, a až po přijetí na daný obor si vybírá zaměstnavatele a uchází se u něj o přijetí na praktickou výuku. V případě, že by žáka nepřijal žádný zaměstnavatel, může žák pokračovat ve studiu na škole, avšak mimo systém duálního vzdělávání.

## **4.9. ŠKOLA**

### **4.9.1. PROPOJENÍ ŠKOLY SE SYSTÉMEM DUÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ**

Škola musí mít otevřený uznávaný obor pro duální vzdělávání. Do systému duálního vzdělávání se tedy může zapojit každá střední odborná škola, střední odborné učiliště a vyšší odborná škola dle § 7 odst. 3 školského zákona.

Seznam uznávaných oborů v systému duálního vzdělávání by měl být dostupný na webových stránkách ministerstva školství, ve školách, na webových stránkách zaměstnavatelských organizací aj.

#### **4.9.2. UČEBNÍ PLÁN A OSNOVY ŠKOLY**

Nařízeními bude potřeba vymezit konkrétní náležitosti učebního plánu a osnov školy dle zákonných požadavků, které budou určeny v zákoně o duálním vzdělávání, popřípadě v něm odkázáno na danou problematiku, pro teoretickou část vzdělávání jednotlivých oborů, které musí být v souladu se standardy a požadavky daného oboru. Specifikovat, jaké oblasti a dovednosti budou zahrnuty, jaká témata budou probírána a v jakém období, stanovit jaké jsou konkrétní cíle vzdělávání v daném programu apod.

#### **4.9.3. SMLOUVA SE ZAMĚSTNAVATELI**

Členění vzdělávání na střední škole je popsáno v § 65 školského zákona, který by měl být novelizován, neboť systém duálního vzdělávání je kombinací teoretické a praktické výuky, jak je v něm popsáno, avšak v odst. 2 se praktické vyučování váže na podmínku uzavření smlouvy o obsahu a rozsahu praktického vyučování a podmínkách pro jeho konání mezi školou a zaměstnavatelem. Odst. 1, 3 a 4 související s praktickou výukou mohou být zachovány beze změny. Uzavření smlouvy mezi školou a zaměstnavatelem je samozřejmě jednou z možností, kterou využívá například slovenská úprava systému duálního vzdělávání. Dle našeho názoru však tato smlouva není v systému duálního vzdělávání nutná, neboť dochází k limitaci možností žáků vybrat si zaměstnavatele dle svého uvážení a veškeré podmínky a úpravu vztahu mezi zaměstnavatelem a školou určí zákon o duálním vzdělávání, případně pak jednotlivá nařízení. Tento systém není dostatečně pružný a pouze omezená část žáků se dostane do duálního vzdělávání, tzn. ne každý žák, který se chce vzdělávat duálně, bude mít reálně tuto možnost.

Pokud by však došlo k rozhodnutí o nutnosti zakotvení tohoto institutu do systému duálního vzdělávání v ČR, pak by mohl být zachován celý § 65 školského zákona v dosavadní podobě beze změn. Smlouva mezi školou a zaměstnavatelem je již upravena v § 12 vyhlášky o středním vzdělávání. V případě realizace samostatného zákona o duálním vzdělávání, by muselo dojít k úpravě a přebrání obdobného textu

z § 12 vyhlášky o středním vzdělávání do zákona o duálním vzdělávání či pouhého odkázání na dané ustanovení.

Jakmile by došlo k uzavření smlouvy o duálním vzdělávání, musel by zaměstnavatel i škola zveřejnit online oznámení o tom, že se můžou uchazeči přihlásit k oboru vzdělání v duálním systému vzdělávání.<sup>42</sup>

Uchazeč, kterého zaměstnavatel vybere, obdrží od zaměstnavatele potvrzení o odborném vzdělávání žáka v systému duálního vzdělávání. Potvrzení musí uchazeč přiložit k přihlášce ke studiu na odborné škole.<sup>43</sup> Pokud však žák neprojde výběrovým řízením u zaměstnavatele, nastoupí do klasického odborného vzdělávání s praktickou výukou ve vzdělávací instituci.

#### **4.9.4. ODPOVĚDNÝ ZÁSTUPCE DUÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ NA ŠKOLE**

Škola by si měla určit, který zaměstnanec školy bude odpovědným zaměstnancem řešícím veškeré záležitosti týkající se praktické výuky v duálním vzdělávání. Vybraný odpovědný zaměstnanec školy bude plnit funkci koordinátora duálního vzdělávání na dané škole. Taková role je v současnosti hojně v praxi využívána, ač není nijak zakotvena. Tato role může být zastávána ředitelem, zástupcem školy, učitelem, školním poradcem nebo jiným pracovníkem školy. Tato role nemusí být zakotvena zákonem o duálním vzdělávání, avšak jde o osobu, která bude v praxi pravděpodobně důležitá. Koordinátor duálního vzdělávání by měl mít za úkol organizovat a řídit duální vzdělávací programy, komunikovat se zaměstnavateli a studenty a sledovat průběh vzdělávání ve škole i v pracovním prostředí.

Konkrétní povinnosti koordinátora duálního vzdělávání mohou zahrnovat:

##### ***A. KOMUNIKACI SE ZAMĚSTNAVATELI***

Koordinátor je odpovědný za komunikaci se zaměstnavateli, zajišťuje konzultační a poradenskou činnost při přípravě a uzavření smlouvy o realizaci o duálním vzdělávání a poskytuje informace o požadavcích a očekáváních školy. Zároveň by měl také pravidelně dostávat informace o pracovních výsledcích žáka z důvodu jejich hodnocení.

---

<sup>42</sup> Podklad pro věcný záměr: *Opatření na zvyšování kvality odborného vzdělávání a přípravy žáků s návrhem implementace na rozšíření volitelnosti o duální systém vzdělávání v podmínkách ČR.*

<sup>43</sup> Tamtéž.

## ***B. ORGANIZACE PRAXE***

Koordinátor připravuje harmonogramy a koordinuje praxi studentů ve spolupráci se zaměstnavateli. Zajišťuje, aby studenti měli přístup k relevantnímu vzdělávacímu obsahu a zajistí, že jsou splněny všechny požadavky vzdělávacího programu.

## ***C. MONITOROVÁNÍ A HODNOCENÍ***

Koordinátor sleduje průběh duálního vzdělávání, provádí pravidelné kontroly a hodnocení pracovních míst, zdali vyhovují předpokladům kladeným nařízeními o oborech vzdělávání. Poskytuje zpětnou vazbu studentům a zaměstnavatelům a zajišťuje, aby byly dodržovány předpisy a standardy. Důležitou kontrolní pravomocí bude vstup na pracoviště zaměstnavatele za účelem kontroly, zda je žákovi opravdu poskytována praktická příprava taková, jak je definována v nařízení o daném studijním oboru.

## ***D.ŘEŠENÍ PROBLÉMŮ***

Koordinátor je odpovědný za řešení problémů a konfliktů, které by mohly vzniknout během duálního vzdělávání. To zahrnuje poskytování podpory studentům, komunikaci se zaměstnavateli a případně vyhledávání alternativních pracovních míst.

Koordinátor duálního vzdělávání je klíčovou osobou ve vztahu mezi školou, studenty a zaměstnavateli, která zajistí úspěšný průběh duálního vzdělávacího programu.

### **4.9.5. ROZVRH PRAKTICKÉ A TEORETICKÉ VÝUKY**

Jednotlivými nařízeními bude třeba nastavit časové provázání praktické a teoretické výuky, její maximální limity, minimální doby, rozložení výuky na teoretickou a praktickou část apod. Bude také třeba určit, jak by měla být výuka rozvržena, aby škola se zaměstnavatelem nemohli narazit na problémy se svými časovými možnostmi a vzájemně si krýt výuku. Například, pokud bude daný obor vyžadovat poměr praktické výuky 60:40 vůči teoretické výuce, bylo by praktické rovnou určit, které dny žák stráví ve škole a které dny u zaměstnavatele. V opačném případě by mohlo často docházet ke konfliktům či rozporům mezi zaměstnavatelem a školou. Je třeba brát na zřetel také existenci vyhlášky č. 16/2005 Sb., o organizaci školního roku, která upravuje základní organizaci školního roku, termíny vydávání vysvědčení, školní prázdniny a jiné organizační záležitosti. Nařízení tak bude muset být v souladu s touto vyhláškou.

Rozvrh praktické a teoretické výuky v systému duálního vzdělávání by měl být navržen tak, aby umožňoval žákům kombinaci teoretického vzdělávání ve škole a praktického vzdělávání u zaměstnavatele. Přesný rozvrh se může v jednotlivých oborech lišit v závislosti na konkrétních požadavcích vzdělávacího programu, náročnosti jednotlivých látek v teoretické i praktické části, legislativy apod.

Dle našeho názoru bude duálního vzdělávání účastna velká část zaměstnavatelů podnikající v průmyslových odvětvích, kteří pracují ve vícesměnném nebo nepřetržitém provozu. V takovém případě doporučujeme novou právní úpravu navázat na § 245 ZP, který stanovuje zákaz práce v noci a přesčas mladistvým. Mladiství starší 16 let mohou však dle § 245 ZP vykonávat výjimečně noční práci nepřesahující 1 hodinu, přičemž tato hodina jim musí bezprostředně navazovat na práci připadající podle rozvrhu směn na denní dobu. Žáci v systému duálního vzdělávání, kteří dosáhnou 18 roku věku, mohou vykonávat noční práci bez omezení.

#### ***A. TEORETICKÁ VÝUKA VE ŠKOLE***

Žáci by měli mít vyhrazené dny nebo bloky času pro teoretickou výuku ve škole. Tato část výuky by se měla zaměřovat na základní teoretické znalosti a dovednosti související s oborem, který žáci studují. Předměty mohou zahrnovat například matematiku, přírodní vědy, technické nebo jiné odborné předměty, jazyky, ekonomii nebo jiné odborné a obecné předměty, související se studijním oborem.

#### ***B. PRAKTICKÁ VÝUKA U ZAMĚSTNAVATELE***

Stejně tak by měli žáci mít vyhrazené dny nebo bloky času pro praktickou výuku u zaměstnavatele. Tato část výcviku by se měla zaměřovat na aplikaci a rozvoj praktických dovedností spojených s konkrétním oborem. Žáci by měli mít možnost aktivně se účastnit pracovních úkolů, projektů a situací, které souvisejí s jejich studijním oborem. Zaměstnavatel by měl poskytnout studentům prostředí, ve kterém se budou moci naučit a rozvíjet praktické dovednosti pod odborným vedením.

Vzhledem k velkému propojení s pracovněprávními předpisy bude nutné zachovat také jednotlivé přestávky mezi směnami, které jsou upraveny v § 88 a § 89 Zákoníku práce a také dobu odpočinku a dny pracovního volna, které jsou upraveny v § 90 - § 91 zákoníku práce.

### ***C. ROTACE MEZI ŠKOLOU A ZAMĚSTNAVATELEM***

Rozvrh by měl zahrnovat pravidelnou rotaci mezi teoretickou výukou ve škole a praktickým výcvikem u zaměstnavatele. To může být organizováno jako střídání dnů, týdnů nebo období, ve kterých se studenti věnují buď teoretické výuce ve škole, nebo praktické výuce u zaměstnavatele.

Je důležité, aby rozvrh zohledňoval potřeby a požadavky oboru, vzdělávacího programu, školy, zaměstnavatele a samotných žáků. Flexibilita a koordinace mezi školou a zaměstnavatelem jsou klíčovými prvky pro úspěšné sestavení rozvrhu v systému duálního vzdělávání.

#### **4.9.6. ROLE ŠKOLY**

##### ***A. ORGANIZACE TEORETICKÉHO VZDĚLÁVÁNÍ***

Škola by měla mít hlavní odpovědnost za teoretickou část vzdělávání žáků. Měla by organizovat teoretickou výuku a zajistit, že žáci získají potřebné teoretické znalosti a dovednosti. Škola by také měla spolupracovat se zaměstnavatelem při plánování a organizaci praktické výuky.

##### ***B. MOŽNOSTI KONTROLY ZAMĚSTNAVATELE***

Je třeba určit, kdo a jakým způsobem může kontrolovat zaměstnavatele na pracovišti. Tato práva a povinnosti pak obecně vtělit do zákona o duálním vzdělávání a dle specifík jednotlivých oborů a pracovišť pak konkretizovat v nařízeních.

V systému duálního vzdělávání může mít škola nebo jiný orgán, například Česká školní inspekce, právo provádět kontrolu zaměstnavatele za účelem zajištění kvality vzdělávání a ochrany zájmů studentů. Kontrola by mohla probíhat ve formě inspekce pracoviště zaměstnavatele, aby se ujistila, že jsou splněny předpoklady pro kvalitní vzdělávání žáků. Kontrola by měla být upravena takovým způsobem, aby byla zahajována z úřední povinnosti s možností podat podnět ke kontrole, či nápravě pracoviště zaměstnavatele. Mohla by mít možnost pravidelně sledovat praxi studentů ve spolupráci se zaměstnavatelem. To zahrnuje kontrolu dodržování plánu vzdělávání, adekvátnosti a kvality výcviku, pracovních úkolů a praktických zkoušek. Škola by měla pravidelně komunikovat se studenty, aby zjistila jejich zkušenosti, nabyté praktické znalosti a spokojenost se zaměstnavatelem a praxí, což škole umožňuje získat zpětnou vazbu ohledně kvality vzdělávání a podmínek pracovního místa. Škola by mohla

spolupracovat s příslušnými odbornými orgány, jako jsou odbory, zaměstnavatelské organizace nebo inspekční úřady,<sup>44</sup> aby monitorovala dodržování pracovních práv, zákonných předpisů a standardů v zaměstnání. Škola by dále mohla také hodnotit výsledky studentů, získané dovednosti a znalosti, a porovnávat je s očekávanými výsledky duálního vzdělávání. To může pomoci identifikovat případné nedostatky ve vzdělávacím procesu. Základní právní rámec kontroly by mohl být upraven v rámci zákona o duálním vzdělávání, přičemž subsidiárně by mohl být použitelný kontrolní řád.

Pokud škola nebo jiný orgán při kontrole zaměstnavatele zjistí nedostatky nebo porušení předpisů, může podniknout kroky k jejich nápravě, jako je poskytnutí příslušných doporučení zaměstnavateli, změna pracovního místa studenta nebo podání podnětu zaměstnavatelské organizaci či jinému subjektu k tomu určenému, pokud nedochází ke zlepšení situace.

## **4.10. ZAMĚSTNAVATEL**

### **4.10.1. REGISTR ČI EVIDENCE ZAMĚSTNAVATELŮ**

V případě zřízení registru zaměstnavatelů lze vycházet ze zákonné právní úpravy Německa i Dánska, přičemž tuto úpravu bude třeba zakotvit v zákoně o duálním vzdělávání. Bude třeba zakotvit, který orgán bude odpovídat za řádné vedení a správu registru, rozhodnout o poplatkové povinnosti či jeho bezplatnosti, upravit náležitosti záznamu, pravidla a postup pro zápis, změnu a výmaz, přihlašování aj. Odpovědnost za správu registru zaměstnavatelů může být svěřena buďto ministerstvu školství, zaměstnavatelským organizacím, či jinému orgánu, který dohlíží na duální vzdělávání. Je důležité, aby vedení registru zaměstnavatelů probíhalo efektivně a transparentně, a aby byly zajištěny standardy kvality a bezpečnosti duálního vzdělávání.

Zaměstnavatelé, kteří jsou potenciálními adepty pro duální vzdělávání, by měli být povinni se registrovat. Tito zaměstnavatelé by měli poskytnout potřebné informace a dokumenty, které jsou požadovány pro registraci, například informace o společnosti, kontaktní údaje, informace o pracovních podmínkách, informace o nabízeném místě pro žáka v duálním vzdělávání, osobách odpovědných za vedení žáků při praktické výuce a další relevantní informace. Tyto informace by měly být ověřeny a zkontrolovány příslušným subjektem, například správním orgánem, zástupcem zaměstnavatelské

---

<sup>44</sup> Například Česká školní inspekce, resp. inspektorát práce

organizace, školou nebo jiným orgánem, který registraci schválí a až poté bude zaměstnavatel zapsán v registru. Bude tedy docházet k tzv. principu registrace, což znamená, že zaměstnavatel bude moci nabízet pracovní místa pro žáky až zápisem do registru. Na základě registrace do systému bude následně vydáno osvědčení pro zaměstnavatele nebo může být rozhodnuto, že se registrují pouze ti, kteří již osvědčením disponují. V takovém případě by řízení o vydání osvědčení předcházelo registraci.

V případě změny informací o zaměstnavateli, jako jsou změny v kontaktních údajích, pracovních podmínkách atd., by měl zaměstnavatel informovat příslušný subjekt, který vede registr. Zaměstnavatel by měl poskytnout aktualizované informace a případně předložit dokumenty nezbytné pro potvrzení změny. Příslušný subjekt by měl provést aktualizaci informací v registru a zajistit, aby byly nové údaje správně zaznamenány do určitého termínu. Příslušný subjekt by však neměl nést povinnost ohlašovat a podávat žádost o změnu údajů, která vyplývá z veřejných rejstříků.<sup>45</sup>

V případě, že zaměstnavatel již není aktivním partnerem pro duální vzdělávání, může být proveden výmaz jeho informací z registru. Existují různé důvody, proč by mohlo dojít k výmazu, například ukončení spolupráce, zánik společnosti, následné nesplňování předpokladů pro vedení učňovského místa apod. Příslušný subjekt by měl provést kontrolu a potvrdit, že daný zaměstnavatel splňuje kritéria pro výmaz, a následně provést výmaz jeho informací z registru.

Je důležité, aby postup a pravidla byly stanoveny jasně a transparentně a aby byla dodržována ochrana osobních údajů a další relevantní právní předpisy. Přesný postup pro zápis, změnu a výmaz informací o zaměstnavatelích z registru by měl být definován v relevantním vzdělávacím předpise pro duální vzdělávání.

Evidenci zaměstnavatelů by bylo možno také vést obdobným způsobem, kterým je v současnosti veden aktuální seznam agentur práce. Agentury práce se musí v dnešní době registrovat u Úřadu práce, který zároveň vede jejich seznam. Nejjednodušší může být zmocnit přímo zákonem o duálním vzdělávání některý ze správních orgánů, který bude odpovědný za vedení evidence zaměstnavatelů účastnících se duálního vzdělávání. Mohlo by jít buďto přímo o MŠMT nebo jiný správní orgán, který bude mít pravomoc a působnost tento rejstřík bude vést.

---

<sup>45</sup> Například informace volně přístupné z obchodního rejstříku.



#### **4.10.2.      **PODMÍNKY A PROCES VSTUPU ZAMĚSTNAVATELE DO SYSTÉMU DUÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ****

Zaměstnavatel, který chce spolupracovat s odbornou školou na praktické výuce žáků musí disponovat osvědčením, tj. certifikátem nebo jiným veřejnoprávním povolením. V této oblasti se lze inspirovat slovenským zákonem o odbornom vzdelávaní dle § 11 a násl. Certifikát zaměstnavateli vydá na jeho žádost určená organizace zaměstnavatelů nebo jiný zákonem zmocněný subjekt, a to při splnění určitých podmínek. Těmito podmínkami může být:

##### ***A. ZÁKONNÁ POVINNOST***

Zaměstnavatel by měl splňovat veškeré zákonné požadavky a předpisy týkající se poskytování pracovních míst pro duální vzdělávání. To zahrnuje například požadavky na pracovní podmínky, bezpečnost práce, sociální zabezpečení a další relevantní legislativní požadavky.

##### ***B. ODBORNÁ KVALIFIKACE A ZKUŠENOSTI***

Zaměstnavatel by měl mít dostatečnou odbornou kvalifikaci, znalosti a zkušenosti v daném oboru, ve kterém nabízí duální vzdělávání. Může se jednat o potvrzení odborné kvalifikace, licence, živnost, povolení, čestné prohlášení nebo jiné relevantní doklady.

##### ***C. VZDĚLÁVACÍ PROGRAM A PLÁN***

Zaměstnavatel by měl mít vypracovaný vzdělávací program a plán, který je kompatibilní s požadavky duálního vzdělávání. Tento program by měl obsahovat detailní informace o pracovních úkolech, dovednostech, které budou studenti rozvíjet, a postupech pro hodnocení jejich pokroku. Takový vzdělávací program a plán musí být v souladu s požadavky kladenými na jednotlivé učební obory, které jsou vymezeny v nařízení vlády nebo ve vyhlášce příslušného resortu.

##### ***D. KVALIFIKOVANÍ INSTRUKTOŘI***

Zaměstnavatel by měl mít k dispozici kvalifikované instruktory, kteří budou mít dostatečné odborné znalosti a schopnosti pro vedení a odborný rozvoj studentů během jejich praktického výcviku. Tito instruktoři by měli mít schopnost poskytnout studentům potřebnou podporu a vedení. Požadavky na instruktory by měly být obecně uvedeny v zákoně, konkrétně je pak lze upravit v oborových nařízeních.

## ***E. ZAJIŠTĚNÍ PRACOVNÍCH MÍST***

Zaměstnavatel by měl mít dostatečný počet pracovních míst, která jsou vhodná pro žáky v duálním vzdělávání. Tyto pracovní pozice by měly umožňovat žákům aplikovat své teoretické znalosti, učit se nové praktické pracovní postupy a rozvíjet praktické dovednosti v reálném pracovním prostředí.

## ***F. ZAJIŠTĚNÍ MATERIÁLNĚ-TECHNICKÉHO VYBAVENÍ***

Zaměstnavatel musí disponovat takovým vybavením, které je nezbytné a nejlépe moderní pro účely kvalitní praktické výuky žáků.

Je důležité, aby zaměstnavatelé splňovali tyto podmínky a aby byla zajištěna kvalita duálního vzdělávání a ochrana práv a zájmů studentů. Podrobnosti o specifických podmínkách pro vstup zaměstnavatelů do systému duálního vzdělávání by měly být uvedeny v příslušných nařízeních.

Jedna z největších výhod duálního vzdělávání totiž spočívá právě v tom, že soukromé subjekty jako např. obchodní společnosti musí být konkurenceschopné v podnikatelském prostředí, a proto často mají moderní technické vybavení. Proto žáci mohou absolvovat praktickou přípravu na nejmodernějším vybavení, které daný obor v daném čase nabízí.

### **4.10.3. PLÁN PRAKTICKÉ VÝUKY A OSNOVY**

Zákon o duálním vzdělávání by měl určit základní meze pro praktickou výuku a povinnost každého zaměstnavatele účastnícího se duálního vzdělávání mít vypracovaný praktický vzdělávací plán vytvořený na míru jeho pracovišti, který vychází z obsahu zákona a jednotlivých nařízeních, která by konkretizovala učební plán a osnovu pro praktickou výuku.

Jednotlivými nařízenými bude třeba ujasnit a uvést konkrétní podmínky pro praktickou výuku u zaměstnavatelů, jako je například také rozvržení výuky mezi teoretickou a praktickou výuku, soulad učebních plánů škol s plány pro praktickou výuku zaměstnavatele a postup při spolupráci mezi školou a zaměstnavatelem.

### **4.10.4. SMLOUVA O REALIZACI DUÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ**

Smlouvu o realizaci duálního vzdělávání český právní řád nezná a je tudíž nezbytné ji zakotvit. Smlouva o realizaci duálního vzdělávání je projevem vzájemné dohody

a právním dokumentem, který by měl stanovovat práva a povinnosti jak pro zaměstnavatele, tak pro žáka. Oba subjekty se jí zavážou dodržovat stanovené podmínky duálního vzdělávání, což zajistí jasnou a transparentní spolupráci. Smlouva o realizaci duálního vzdělávání by zakládala kvazipracovní vztah mezi zaměstnavatelem a žákem a zajišťovala, že žák je zahrnut do pracovního prostředí a kolektivu a podléhá daným pracovním pravidlům a postupům. Smlouva o realizaci duálního vzdělávání by měla stanovovat například druh praktické výuky, časovou strukturu a dobu praktické výuky, místo výkonu praktické výuky, výši odměny, podmínky pro ukončení smlouvy, odpovědnosti za škodu či zachování obchodního tajemství a důvěrných informací. Obsah smlouvy o realizaci duálního vzdělávání je dobře popsán v § 11 BbiG a lze se tedy v této otázce inspirovat německou úpravou. Vzhledem k podobnosti s pracovní smlouvou dle § 4, § 34 a dalších relevantních ustanovení zákoníku práce by pravidla pro uzavírání smlouvy o realizaci duálního vzdělávání měla být obecně nastavena jako relativně kogentní, pokud účel daného ustanovení nebude jiný. Relativně kogentní nebo kogentní normy by měly převládat i z toho důvodu, aby byla zajištěna ochrana slabší strany (žáka) v právním vztahu se stranou silnější (zaměstnavatel). Důležitou roli pro převahu kogentních a relativně kogentních norem bude hrát také vliv veřejného práva, který reguluje školství jako takové, do soukromoprávního vztahu založeného smlouvou mezi žákem a zaměstnavatelem. Současně by se také mělo uplatnit pravidlo nejpříznivějšího výkladu pro žáka tak, jak je tomu v § 18 Zákoníku práce.

Smlouva o realizaci duálního vzdělávání by měla poskytovat žákovi určitou ochranu a zabezpečení během duálního vzdělávání. Uzavření této smlouvy se zaměstnavatelem je tedy důležitým prvkem v systému duálního vzdělávání, který zajišťuje jasná pravidla a závazky pro obě strany a chrání práva a zájmy žáků.

Po úspěšném výběrovém řízení a přijetí uchazeče do školy musí být mezi zletilým žákem či zákonným zástupcem nezletilého žáka a zaměstnavatelem uzavřena smlouva o realizaci duálního vzdělávání.

Zákonem o duálním vzdělávání by měla být zakotvena písemná forma této smlouvy, lhůta pro její uzavření ode dne přijetí na danou odbornou školu, možnosti a důvody ukončení smlouvy a nezbytné náležitosti smlouvy. V případě, že u zaměstnavatele působí odborová organizace a se zaměstnavatelem mají uzavřenou kolektivní smlouvu, je třeba

na tuto skutečnost žáka rovněž upozornit a koncipovat smlouvu tak, aby byla v souladu s kolektivní smlouvou.

Smlouva o realizaci duálního vzdělávání uzavřená mezi žákem a zaměstnavatelem v systému duálního vzdělávání by měla obsahovat několik klíčových prvků. Zde uvádíme obecný přehled prvků, které by měla smlouva zahrnovat:

#### ***A. IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE STRAN***

Smlouva by měla obsahovat úplné identifikační údaje žáka a zaměstnavatele. To zahrnuje jméno, adresu, kontaktní údaje a další relevantní informace.

#### ***B. MÍSTO VÝKONU PRÁCE***

Smlouva by měla obsahovat místo výkonu práce, kde bude žák vykonávat praktickou část výuky.

#### ***C. ZKUŠEBNÍ DOBA***

V zákoně o duálním vzdělávání je třeba upravit skutečnost, zdali bude možné si ve smlouvě upravit zkušební dobu obdobně, jak je to v § 35 Zákoníku práce.

#### ***D. DOBA TRVÁNÍ***

Smlouva by měla uvést období, po které bude smlouva platit, a to včetně začátku a konce duálního vzdělávání. Bylo by vhodné navázat doby trvání smluv na začátek a konec školního roku. U profesí, které vyžadují přítomnost na pracovišti v rámci letních prázdnin (např. zemědělství) by tato skutečnost měla být ve smlouvě zohledněna.

#### ***E. HMOTNÉ A FINANČNÍ ZABEZPEČENÍ ŽÁKA***

Smlouva by měla také obsahovat jasně stanovenou výši finanční odměny, která bude odpovídat zákonným pravidlům. Dále by mohla obsahovat také informaci, jaké hmotné zabezpečení zaměstnavatel žákovi poskytne. Tím můžou být nutné ochranné pracovní prostředky, případné ubytování žáka či cestovní náklady, příspěvky na stravu aj.

#### ***F. ZAČÁTEK, PRŮBĚH A KONEC PRAKTICKÉ VÝUKY***

Smlouva by měla obsahovat den nástupu do praktické výuky, popis jejího průběhu, možnosti a způsoby ukončení praktické výuky. V rámci ukončení však bude nutné jasně

definovat pravidla, pro které lze smlouvu jednostranně ukončit, tedy např. stanovit výpovědní důvody, kritéria odstoupení od smlouvy atd.

Z důvodu možnosti ukončení praktické výuky buďto ze strany zaměstnavatele nebo žáka je třeba upravit „spádovou oblast“ pro případy ukončení duálního vzdělávání. Je třeba upravit a vytvořit systém pro žáky, kteří si buďto před začátkem školního roku nenašli zaměstnavatele pro duální vzdělávání, nebo v průběhu roku přišli o praktický výcvik u zaměstnavatele.

Jako konec praktické výuky by mohl být stanoven i konec školního roku nebo školního pololetí, tzn. daná smlouva by mohla být uzavírána na dobu určitou. Žák by měl mít v takovém případě možnost si již během praktické výuky u zaměstnavatele hledat jiného zaměstnavatele, u kterého na praktickou výuku naváže.

### ***G. PRACOVNÍ PODMÍNKY***

Smlouva by mohla obsahovat také podrobnosti o pracovních podmínkách žáka, jako je pracovní doba, pracovní úkoly, odpovídající odměna, dovolená a další pracovněprávní aspekty. Tato ustanovení by měla být v souladu se zákoníkem práce, dle kterého nejsou nezbytnou součástí pracovní smlouvy, ale postačí, když jsou tyto informace obsaženy v jednostranné informaci dle § 37 zákoníku práce.

### ***H. PLÁN PRAKTICKÉ VÝUKY***

Smlouva by měla obsahovat popis plánu praktické výuky, který bude uplatňován během duálního vzdělávání. Tato část by měla specifikovat odborné dovednosti, které budou žákovi poskytnuty, a postupy pro hodnocení jeho pokroku. Pro jednodušší praktické využití bude vhodnější přikládat vzdělávací plán jako samostatnou přílohu smlouvy.

### ***I. MENTORING***

Smlouva by měla upravit povinnosti zaměstnavatele ohledně poskytování mentoringu, odborného vedení a dohledu na žáka během jeho praktického výcviku. Zaměstnavatel by měl zajistit vhodné prostředí a podporu pro rozvoj dovedností žáka. Měla by alespoň zhruba obsahovat informace o instruktorech, kteří praktickou výuku povedou.

## ***J. ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU***

Ve smlouvě je potřeba dát jasná pravidla situacím v případě, že bude způsobena škoda, případně odkázat na příslušná zákonná ustanovení.

## ***K. OCHRANA PRÁV A POVINNOSTÍ***

Smlouva by měla obsahovat ustanovení o ochraně práv a povinností obou stran. To může zahrnovat například ustanovení o důvěrných informacích, právech žáků, zdraví a bezpečnosti při práci a další relevantní aspekty.

## ***L. PODPISY A DATUM***

Smlouva by měla být podepsána žákem, zákonným zástupcem žáka (pokud je žák nezletilý) a zástupcem zaměstnavatele. Rovněž by měla obsahovat datum uzavření smlouvy.

Je důležité, aby smlouva o realizaci duálního vzdělávání byla srozumitelná, vyvážená a respektovala práva a zájmy obou stran. Bylo by vhodné, aby se na tuto smlouvu vztahovaly právní zásady a principy, platné pro pracovní smlouvu dle zákoníku práce v mezích její povahy a účelu. Například, že se není možno odchýlit od ustanovení v neprospěch žáka aj.

Je na zvážení, zda by tento vztah měl mít zkušební dobu či ne. Právní úprava duálního systému v Německu má zkušební dobu alespoň jeden měsíc a nesmí přesáhnout čtyři měsíce.

### **4.10.5. ORGANIZACE PRAKTICKÉHO VZDĚLÁVÁNÍ**

Obecně by mohly meze organizace praktického vzdělávání v jednotlivých oborech určovat nařízení o odborném vzdělávání. Následně by každý zaměstnavatel musel vypracovat praktický vzdělávací plán, který se bude vypracovávat právě na základě zmíněných nařízení. V praxi by pak na pracovišti měl práci žákovi organizovat přímo instruktor, který má předpoklady pro práci s mladistvými.

### **4.10.6. ODPOVĚDNÍ ZAMĚSTNANCI ZAMĚSTNAVATELE**

Zákon o duálním vzdělávání by měl určit hlavní role v systému duálního vzdělávání. Nezbytnou součástí nařízení by pak měla být konkrétní náplň jednotlivých rolí a odpovědnosti těch, kteří budou poskytovat odborné vedení žákům během praktické

výuky. Měla by specifikovat požadavky na kvalifikaci a zkušenosti těchto osob a způsoby jejich spolupráce se školou.

Odpovědnými zaměstnanci u zaměstnavatele by mohli být hlavní instruktor či instruktoři, obdobně jako je tomu ve slovenském systému duálního vzdělávání. Tito instruktoři dohlíží a vedou žáky v rámci praktické výuky u zaměstnavatele. Je potřeba určit v jakém vztahu musí být instruktoři se zaměstnavatelem, účastnícím se duálního vzdělávání, tj. např. pracovní poměr, osoba samostatně výdělečně činná ve spolupráci se zaměstnavatelem či na základě jiného smluvního vztahu. Inspirovat se lze slovenskou úpravou, konkrétně § 21b a § 22 v zákoně o odbornom vzdelávaní. Je třeba určit podmínky za kterých může být fyzická osoba považována za hlavního instruktora či instruktora. Těmito podmínkami může být například dosažení určité úrovně vzdělání, délka praxe, základní znalosti v oblasti pedagogiky a psychologie, minimální dosažené vzdělání či získání odpovídající kvalifikace v rámci Národní soustavy kvalifikací. Dále je třeba legislativně zakotvit základní práva a povinnosti těchto osob, jako např. zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví v rámci odborné přípravy, maximální počet žáků, které může mít jeden instruktor na starost, způsob účasti na hodnocení žáka apod. Úprava těchto rolí dosud neexistuje, tudíž ji bude třeba upravit nově v zákoně o duálním vzdělávání. Jednotlivé podmínky pro instruktory a detailnější úpravu pak bude účelné upravit v nařízeních dle jednotlivých specifík oborů.

#### **4.10.7. PRÁVA A POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE**

Obecná práva a povinnosti zaměstnavatele v systému duálního vzdělávání by měla být nově zakotvena v zákoně o duálním vzdělávání. Jedná se především o zajištění BOZP žáků, informační a oznamovací povinnosti, zajištění hlavních instruktorů či instruktorů pro dohled nad žáky, přidělování práce žákům apod. Specifická práva a povinnosti jednotlivých oborů by měly být konkretizovány v nařízeních.

#### **4.10.8. POTŘEBNÁ DOKUMENTACE A EVIDENCE**

Zaměstnavatel bude muset vést evidenci docházky žáka do praktické výuky. Dále bude třeba určit, jaké všechny dokumenty musí žák i zaměstnavatel vyplňovat, nejlépe přiložit do zákona nebo nařízení jejich vzory a uložit odpovídající povinnost k jejich vyplňování, vydávání atd. Tyto povinnosti by měly být vtěleny přímo v zákoně o duálním vzdělávání.

#### **4.10.9. VZTAHY MEZI ŠKOLOU A ZAMĚSTNAVATELEM**

Je třeba upravit, kdo a jak se bude účastnit průběžných a závěrečných zkoušek. Po vzoru německé úpravy v BbiG, kde se v rámci zkoušení skládají komise z představitelů školy, zaměstnavatele a organizace zaměstnavatelů, by se podobným směrem mohla vydat i česká právní úprava. V zákoně o duálním vzdělávání je tedy třeba vymezit to, jakým způsobem se skládá zkušební komise, kolik má komise členů a z jakých subjektů se taková komise bude skládat. Současně je třeba vymezit, zdali se budou průběžné a závěrečné zkoušky skládat na pracovišti zaměstnavatele, ve škole, či na jiném místě.

V rámci odpovědnosti za zdraví žáka je třeba v zákoně o duálním vzdělávání upravit, kdo a do jaké výše bude odpovídat za a) újmu způsobenou žákovi a b) újmu způsobenou zaměstnavateli.

Školy jsou ze zákona pojištěny pro případy, kdy je žákovi způsobena újma na půdě školy. Bude tedy třeba upravit a rozhodnout, zdali se takové pojištění bude vztahovat i na újmu způsobenou žákovi během praktické výuky u zaměstnavatele. Zaměstnavatelé disponují pojištěním pro případ způsobení újmy zaměstnanci. Bylo by tedy vhodné a potřebné rozhodnout, zdali se takové pojištění bude vztahovat i na žáky v rámci praktické části výuky, nebo zdali bude mít zaměstnavatel povinnost pojistit se pro takový případ.

Pokud způsobí škodu žák, je třeba rozhodnout, jakým způsobem a do jaké výše bude za škodu odpovědný. V tomto případě si nelze vzít za vzor německou úpravu, protože pracuje s jinými formami nedbalostního zavinění oproti českému právnímu řádu. Je tedy třeba zohlednit, zdali bude existovat limitace při: a) škodě způsobené při úmyslném zavinění žáka, b) při hrubě nedbalostním zavinění žáka nebo c) při zavinění žáka z nedbalosti vědomé i nevědomé. Dle našeho názoru by odpovědnost za úmyslně způsobenou škodu být limitována neměla právě z důvodu úmyslu poškodit zaměstnavatele, respektive z důvodu úmyslného útoku žáka na majetek zaměstnavatele. Při nedbalosti by však určitá limitace měla existovat tak, jak je tomu v současném zákoníku práce, kdy zaměstnanec odpovídá za škodu do 4,5násobku svého měsíčního výdělku, pokud ke škodě dojde z nedbalosti. Současně by měl být brán zřetel také na to, zdali byla žákovi přidělena práce, pro kterou je způsobilý a pro kterou má dostatečné znalosti,



zdali nad ním nebyl zanedbán náležitý dohled, či zdali byl dostatečně poučen o bezpečnosti práce, vnitřních předpisech zaměstnavatele a jiných důležitých skutečnostech, které by mohly odpovědnost žáka snižovat.

#### **4.10.10. DAŇOVÉ ZVÝHODNĚNÍ ZAMĚSTNAVATELE**

Problematika daňových zvýhodnění je částečně upravena již v současnosti v ZDP, přičemž tyto instituty lze využít i pro duální systém vzdělávání. Převzít by tedy šel například institut motivačního příspěvku se stejným předpokladem zaměstnání u daného zaměstnavatele i po úspěšném ukončení studia. Dále pak taky odpočet na podporu odborného vzdělání dle § 34f ZDP, který se skládá z odpočtu na podporu pořízení majetku na odborné vzdělávání dle § 34g ZDP a odpočtu na podporu výdajů vynaložených na žáka nebo studenta dle § 34h ZDP.

Daňové zvýhodnění bude třeba upravit v ZDP, přičemž odkázat na něj bude možné v zákoně o duálním vzdělávání.

#### **4.10.11. PŘÍSPĚVEK NA PRAKTICKÉ VZDĚLÁNÍ**

Náklady žáků v souvislosti s praktickou výukou by měli nést zaměstnavatelé. Kompenzací jim pak budou daňová zvýhodnění a případné další programy podpory z veřejných prostředků. Veškeré tyto příspěvky bude dle typu nutné zařadit do příslušných norem či do zákona o duálním vzdělávání.

#### **4.10.12. FINANČNÍ OHODNOCENÍ**

Účelem zavedení duálního systému je také důraz na rozšíření finanční a materiální podpory žáků, díky čemuž může dojít ke zlepšení společenského postavení sociálně znevýhodněných žáků, či jejich rodin. Současně pak budou žáci více motivováni k úspěšnému ukončení odborných škol a následnému nástupu do zaměstnání.<sup>46</sup> V dnešní době je finanční ohodnocení žáků řešeno pouze odměnou za produktivní práci. V systému duálního vzdělávání, ve kterém se na žáka pohlíží spíše jako na zaměstnance, je potřeba ohodnotit jej spravedlivou odměnou bez ohledu na produktivní činnost. Při stanovení pravidel odměny je zapotřebí ji patřičně vypočítat tak, aby odpovídala reálnému přínosu zaměstnavateli, ale naopak aby se nejednalo pouze o levnou pracovní sílu. Je třeba najít balanc mezi férovým ohodnocením a reálným přínosem tak, aby na

---

<sup>46</sup> Podklad pro věcný záměr: Opatření na zvyšování kvality odborného vzdělávání a přípravy žáků s návrhem implementace na rozšíření volitelnosti o duální systém vzdělávání v podmínkách ČR.

praktické výuce nebyli zaměstnavatelé ztratni. Inspirovat se dá buďto slovenskou úpravou, kde se žákovi poskytuje minimálně 50 % z hodinové minimální mzdy, či německou úpravou, kde se žákovi poskytuje minimálně cca 32 % z hodinové minimální mzdy.

Hmotné zabezpečení a odměny žáků za produktivní práci na praxích řeší § 122 školského zákona, který bude muset být novelizován dle úpravy duálního vzdělávání. Finanční ohodnocení v systému duálního vzdělávání by mělo být upraveno jednak obecně v zákoně o duálním vzdělávání a jednak jako obsahová náležitost smlouvy o realizaci duálního vzdělávání mezi žákem a zaměstnavatelem. Obecně by měla být vyjádřena minimální výše odměny poskytované žákovi, případně určená podle standardů v daném odvětví např. vyhláškou či nařízením.

Zakotvit je potřeba také splatnost odměny. Tuto úpravu bude možné převzít ze zákoníku práce, případně na ni odkázat v zákoně o duálním vzdělávání.

#### **4.10.13. ŘEŠENÍ SPECIFICKÉHO POSTAVENÍ MALÝCH A STŘEDNÍCH ZAMĚSTNAVATELŮ**

Malí a střední zaměstnavatelé s největší pravděpodobností nebudou schopni konkurovat velkým z důvodu nedostatečné odbornosti při poskytování kompletní praktické výuky v celém požadovaném rozsahu. Stejně tak nebudou moci konkurovat v rámci svých omezených finančních a kapacitních možností. Bude pro ně obtížnější zajistit materiální zázemí a kapacity instruktorů, kteří se o žáky na pracovišti starají. Z toho důvodu by mohlo dojít k rozdílnému financování z veřejných prostředků např. ve formě příspěvků na žáky. To by mohlo být částečně upraveno v ZDP a dále pak v zákoně o duálním vzdělávání. Co se daňových zvýhodnění týče, lze vyjít z již aktuálního stavu popsaného výše.

Současně bude třeba upravit možnost, kdy se malé či střední podniky mohou sdružit a vytvořit konsorcia pro praktické vzdělávání žáků a pokrýt tak celý obsah programu praktického vzdělávání. Tuto možnost bude třeba upravit v zákoně o duálním vzdělávání. Tento způsob je upraven i v rámci německého systému, který umožňuje, že žák na základě smlouvy může různé části praktického výcviku absolvovat u různých zaměstnavatelů, což právě umožňuje širší zapojení i malých a středních podniků.

#### **4.10.14. PLATEBNÍ NESCHOPNOST ZAMĚSTNAVATELE**

Zaměstnanci jsou v případě platební neschopnosti zaměstnavatele chráněni zákonem č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, takovým způsobem, že mohou požádat o uspokojení svých mzdových nároků kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce. Bylo by vhodné tento zákon upravit a rozšířit takovým způsobem, že bude dopadat i na žáky v systému duálního vzdělávání, aby byli chráněni před platební neschopností stejným způsobem, jako zaměstnanci. Je třeba upravit, v jakém místě bude žák absolvovat praktickou přípravu v situaci, kdy mu z důvodu platební neschopnosti nebude zaměstnavatel schopen přiřazovat práci a způsob ukončení v případě neschopnosti zaměstnavatele provozovat praktickou část výuky.

#### **4.11. ŽÁK**

##### **4.11.1. KRITÉRIA PRO VSTUP DO PRAKTICKÉHO VZDĚLÁVÁNÍ**

Pro vstup do praktického vzdělávání na úrovni středních škol musí mít žák ukončenou povinnou školní docházku. Žák by se měl při výběru zaměstnavatele a práce s tím spojené řídit svými fyzickými a rozumovými schopnostmi. V opačném případě, kdy práce není k rozumovému a fyzickému rozvoji žáka přiměřená, jej zaměstnavatel nesmí přijmout dle § 165 zákoníku práce. Pokud jej přijme, musí zaměstnavatel žákovi při práci poskytovat zvýšenou péči dle stejného ustanovení. Pro mladistvé zaměstnance také platí zákaz určitých prací dle § 166 zákoníku práce. Tato ustanovení zákoníku práce by se měla vztahovat taktéž na systém duálního vzdělávání, a je tedy potřeba na daná pravidla zákoníku práce odkázat v zákoně o duálním vzdělávání.

Základní možný systém inspirovaný německou právní úpravou pro vstup do duálního vzdělávání by mohl být následující. Žák se musí nejdříve přihlásit na nabídku u zaměstnavatele, který se účastní systému duálního vzdělávání. Na základě výběrového řízení zaměstnavatelé přijmou vybrané žáky a díky tomu se žáci mohou přihlásit na danou školu nebo už se přímo stávají žáky dané odborné školy za současného respektování zákazu diskriminace dle § 16 a § 17 Zákoníku práce. Cílem zaměstnavatele je vybrat žáka, který nejlépe odpovídá jeho požadavkům a potřebám. Bude třeba zakotvit, jakým způsobem mohou probíhat výběrová řízení mezi žákem a zaměstnavatelem (mohou být ve formě pohovorů či praktických nebo teoretických

zkoušek). Inspirací by mohl být dánský webový systém, ve kterém se registrují jak žáci, tak zaměstnavatelé, kteří se mohou vzájemně vyhledávat, komunikovat spolu nebo nabízet volné učňovské místo.

Uchazeč, který úspěšně projde výběrovým řízením u zaměstnavatele, který má shodný obor se školou, může podat přihlášku na danou odbornou školu. Zaměstnavatel žákovi pro účely přijímacího řízení vydá potvrzení o přijetí do zaměstnání. Po úspěšném přijímacím řízení musí žák či jeho zákonný zástupce se zaměstnavatelem uzavřít smlouvu o realizaci duálního vzdělávání. Je samozřejmě možné mít jako podmínku pro přijetí ke studiu na odborné škole také již uzavřenou smlouvu o realizaci duálního vzdělávání s podmínkou, že žák nastoupí k zaměstnavateli pouze, pokud bude přijat na příslušnou školu. V takovém případě by nebylo třeba vydávat potvrzení o přijetí do zaměstnání.

Potvrzení o úspěšném výběrovém řízení žáka v systému duálního vzdělávání by mělo obsahovat několik důležitých informací jako jsou identifikační údaje, název zaměstnavatele, popis pracovního místa, délka a rozsah vzdělávání, podpis a razítko.

Potvrzení o úspěšném výběrovém řízení slouží jako důkaz o přijetí žáka do duálního vzdělávání a může být potřebné pro další administrativní a organizační účely, například pro zahájení pracovního vztahu a pro komunikaci se školou a dalšími zainteresovanými stranami.

Alternativou by byl systém opačného přijímání, kdy by žák nejprve podal přihlášku na preferovanou odbornou školu. Po přijetí na školu by mohl uzavřít smlouvu o poskytování praktického vzdělávání se zaměstnavatelem, který nabízí pracovní místo pro obor, na který se žák přihlásil a byl přijat. V takovém případě by však musela být vyřešena situace, kdy by žák smlouvu u zaměstnavatele neuzavřel. Možným řešením pro žáka by bylo absolvování praktické části výcviku ve škole, přičemž by stále mohl hledat zaměstnavatele, u kterého by mohl praktickou část výcviku absolvovat. Pro takové případy je vhodné upravit přechod z praktické přípravy ve škole na duální systém vzdělávání, ve kterém by praktickou přípravu poskytoval zaměstnavatel.

Přijímání ke vzdělávání ve střední škole se může nadále řídit § 59 a násl. školského zákona. Přihláška na odbornou školu se může nadále řídit § 60a školského zákona. Doklady, které musí být součástí přihlášky, by měly být stanovené zákonem o duálním vzdělávání.

Ustanovení upravující postavení žáka střední školy může být zachováno dle § 66 školského zákona.

V souvislosti s přijímacím řízením by bylo vhodné upravit také vyhlášku MŠMT č. 353/2016, o přijímacím řízení ke střednímu vzdělávání, která stanovuje organizaci přijímacího řízení, náležitosti přihlášky, formu, obsah a rozsah jednotlivých přijímacích zkoušek a průběh a trvání přijímacích zkoušek.

#### **4.11.2. ZPŮSOBILOST K JEDNÁNÍ / ZASTOUPENÍ**

Je třeba rozhodnout, zdali bude muset být smlouva o realizaci duálního vzdělávání se zaměstnavatelem podepsána zákonnými zástupci žáka, pokud je mladší 18 let. Je třeba posoudit, zda žáci do 18 let mají dostatečnou rozumovou a volní vyspělost k tomu, aby takovou smlouvu mohli podepsat sami, či nikoli. S ohledem na § 35 OZ, který pro oblast pracovního práva ze zákona přiznává plnou svéprávnost nezletilým, kteří dovršili 15. rok věku a povinnou školní docházku, by stejné kritérium mohlo být použito i pro žáky v duálním vzdělávání.

#### **4.11.3. ZDRAVOTNÍ ZPŮSOBILOST**

Lékařské prohlídky žáků již jsou zakotveny v § 14a vyhlášky o zdravotních službách, ovšem z pohledu školského. V případě duálního systému bude třeba upravit problematiku vysílání žáků na lékařskou prohlídku. Lékařské prohlídky žáků by mohly být upraveny stejně jako pracovnělékařské prohlídky v zákoně č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, případně pak upravit vyhlášku č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách, která stanoví bližší podmínky zdravotních prohlídek zaměstnanců. Pravidla pro lékařské vyšetření mladistvých jsou také již zakotvena v § 168 zákoníku práce. Bude třeba zakotvit povinnost hrazení lékařské prohlídky a její obsah, neboť v současné době hradí prohlídku vždy škola, nikoliv zaměstnavatel, což by mělo být změněno. Toto vše je samozřejmě možné převzít z pracovního práva a tudíž ustanovit, že lékařské prohlídky v systému duálního vzdělávání budou podléhat stejným pravidlům jako pracovnělékařské prohlídky u mladistvých a dospělých zaměstnanců, přičemž v zákoně o duálním vzdělávání pouze na tuto úpravu odkázat.

V rámci zdravotní způsobilosti je třeba brát ohled také na překážky v práci, kterými by mohlo být těhotenství, mateřství nebo otcovství. Bude třeba upravit vliv

těhotenství, mateřství a otcovství jak na teoretickou výuku, tak na praktickou výuku vedenou zaměstnavatelem.

#### **4.11.4. POVINNOSTI ŽÁKA**

Základní povinnosti žáka při teoretické části výuky lze ponechat ve stejné formě dle § 22 školského zákona. Dle § 65 odst. 3 školského zákona se na žáky při praktickém vyučování 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.

Bude třeba zakotvit další, konkrétnější základní povinnosti žáků při praktické výuce přímo v zákoně o duálním vzdělávání. Základními povinnostmi můžou být např. pečlivost, účastnění se vzdělávání a aktivní účast na ni, řádné plnění úkolů, plnění pokynů instruktorů či jiných odpovědných zaměstnanců vydané v souladu s právními předpisy a vnitřním řádem, dodržování vnitřních předpisů zaměstnavatele, s nimiž byli žáci seznámeni, šetrné zacházení se stroji a s nářadím, mlčenlivost o obchodním tajemství apod. Konkrétní povinnosti dle jednotlivých oborů by mohly být rozšířeny nařízením o odborném vzdělávání.

#### **4.11.5. NEPŘÍTOMNOST ŽÁKA NA PRAKTICKÉ VÝUCE**

Ustanovení týkající se nepřítomnosti žáka ve vyučování dle § 67 školského zákona budou muset být doplněna o specifická pravidla nepřítomnosti v praktickém vyučování tak, aby co nejlépe odrážela realitu tohoto kvazipracovního vztahu. V této oblasti se lze částečně odrazit od pravidel zákoníku práce v části osmé, která popisují jednotlivé překážky v práci, konkrétně § 191 a násl. V souvislosti s tímto je potřeba následně rozhodnout, jak konkrétně bude systém nepřítomnosti žáka v případě praktického vyučování v systému duálního vzdělávání nastaven. Je důležité rozhodnout o systému omlouvání nepřítomnosti žáka, zda se v tomto ohledu převezme školský pohled, kdy nezletilému žákovi veškerou nepřítomnost omlouvá jeho zákonný zástupce či si jí zletilý žák omlouvá sám, nebo se bude systém podobat spíše systému omluvené a neomluvené absenci dle zákoníku práce. V souvislosti s tím, bude třeba upravit danou problematiku přímo v zákoně o duálním vzdělávání, či na ni odkázat a také zhodnotit, zdali budou žáci účastni nemocenského pojištění pro případ výpadku odměny z duálního systému vzdělávání.

#### **4.11.6. ODPOVĚDNOST ŽÁKA ZA ŠKODU**

Odpovědnost žáka za škodu způsobenou při vyučování, studiu nebo praxi je v současné době upravena v § 391 zákoníku práce. Tato úprava se nadále může vztahovat na teoretickou část duálního vzdělávání.

V rámci praktického vyučování na pracovišti zaměstnavatele se na žáka může vztahovat buďto odpovědnost obdobná pracovnímu vztahu, nebo ji lze vymežit benevolentněji a to tak, že by žák odpovídal pouze za předpokladu, že způsobí jakoukoliv újmu úmyslně. Nedbalost či exces by v případě mladistvého mohl být posuzován jinak než u žáka plnoletého apod.

Slovenská úprava odpovědnosti vychází z povinnosti náhrady škody způsobené pouze úmyslně s limitací do čtyřnásobku minimální mzdy.

Odpovědnost za škodu žáků v duálním neupravuje BbiG, nýbrž judikatorně je dovozena odpovědnost podle § 10 dost. 2 BbiG a § 276 německého občanského zákoníku. Žák obecně odpovídá za škodu způsobenou zaměstnavateli (nebo třetím osobám) pouze v případě, kdy byla zaviněna ze střední nebo hrubé nedbalosti, nebo úmyslně.<sup>47</sup> Jsou tak odpovědní ve stejné výši, jako zaměstnanci. Judikatura však dále dovozuje, že učni mohou být odpovědní za způsobenou škodu pouze v případě, kdy instruktoři nezanedbali náležitý dohled nad žákem, nebo které se nemohli při náležité opatrnosti a úrovni svých znalostí vyvarovat.

Dle konkrétního výběru úpravy pak lze v zákoně o duálním vzdělávání buďto pouze odkázat na pracovněprávní úpravu odpovědnosti dle § § 250 až § 263 zákoníku práce.

#### **4.11.7. ÚRAZY A POJIŠTĚNÍ**

Úrazy při teoretické výuce se nadále můžou vést jako úrazy školní a řídit se § 29 školského zákona a vyhláškou o úrazech beze změny.

Úrazy na pracovišti při praktické výuce doporučujeme upravit, neboť v systému duálního vzdělávání se žák bude považovat více za zaměstnance. Momentálně za každý úraz žáka, který se stane na pracovišti zaměstnavatele při praktické výuce odpovídá

---

<sup>47</sup> Při hrubé nedbalosti nebo úmyslu odpovídá žák za škodu úplně, při střední nedbalosti odpovídá částečně podle míry střední nedbalosti. Německá judikatura zná ještě lehkou nedbalost, za kterou žáci odpovědní nejsou vůbec, protože lehká nedbalost je definována jako taková, která „se může stát každému.“

primárně škola a je veden jako školní úraz. Toto bude třeba změnit tak, aby odpovědnost za bezpečnost žáka nesl zaměstnavatel, neboť on je tím, kdo může ovlivnit dění na pracovišti.

Pokud se na žáka bude pohlížet při praktické výuce jako na zaměstnance, bude logickým krokem upravit legislativu tak, aby se na něj také vztahovalo zákonné pojištění vyplývající z § 1 vyhlášky Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

#### **4.11.8. UKONČENÍ SMLUVNÍHO POMĚRU MEZI ŽÁKEM A ZAMĚSTNAVATELEM**

Pravidla ukončení smluvního vztahu mezi žákem a zaměstnavatelem bude třeba nastavit tak, aby každý měl možnost ukončit tento vztah za určitých podmínek. V tomto případě bude možné převzít ustanovení týkající se možnosti ukončení pracovního poměru ze zákoníku práce, případně je upravit. S tímto souvisí také nutnost zajištění úpravy postupu žáka, který se ocitne v situaci bez práce.

U ukončení poměru založeného smlouvou o realizaci duálního vzdělávání se lze inspirovat § 21 a § 22 BbiG. Takový poměr by mohl skončit buďto uplynutím doby praktické výuky, složením závěrečné zkoušky před skončením doby praktické výuky, ve zkušební době bez udání důvodu nebo výpovědí či okamžitým zrušením poměru, přičemž v posledních třech bodech lze odkazovat na zákoník práce. Úprava ukončení smluvního poměru mezi žákem a zaměstnavatelem by měla být uvedena přímo v zákoně o duálním vzdělávání, případně by v něm mělo být alespoň přímo odkazováno například právě na ustanovení § 50 až § 61 zákoníku práce dle příslušnosti jednotlivých ustanovení.

Žák by měl mít také možnost prodloužit smluvní poměr se zaměstnavatelem v případě neúspěšné odborné zkoušky, a to ideálně do nejbližšího možného termínu opakování odborné zkoušky, jak je uvedeno např. v § 21 BbiG.

V případě ukončení poměru mezi žákem a zaměstnavatelem je třeba upravit průchodnost mezi systémem duálního vzdělávání a klasickým neduálním systémem, jak jej známe dnes. Jistě budou totiž nastávat situace, kdy žák buďto neuzavře smlouvu se zaměstnavatelem ještě před začátkem teoretické výuky nebo takovou smlouvu uzavře,



ale během školního roku bude z nějakého důvodu ukončena. Bylo by nevhodné, aby žák nemohl vykonávat praktickou část na pracovišti zaměstnavatele z důvodu ukončení smlouvy, ani v rámci školy z toho důvodu, že se nachází v duálním systému. Bude proto třeba upravit limity, jaké škola musí zachovat pro přijetí jednotlivých žáků a ponechání volných míst pro žáky, kteří z nějakého důvodu nebudou mít v danou chvíli zaměstnavatele.

#### **4.11.9. NEÚSPĚŠNÉ UKONČENÍ VZDĚLÁVÁNÍ**

Ukončení vzdělávání popisuje § 68 školského zákona, který by v případě, že se na žáka v praktickém vzdělávání bude hledět více jako na zaměstnance musel být upraven tak, aby jednotlivé pravomoci neměl pouze ředitel školy, ale také zaměstnavatel. Současně zde bude muset být upravena vzájemná informační povinnost školy a zaměstnavatele.

#### **4.11.10. KLASIFIKACE A ODBORNÁ ZKOUŠKA**

Hodnocení výsledků vzdělávání žáků upravuje § 69 školského zákona, který by musel být upraven tak, aby vyhovoval pravidlům pro hodnocení praktické výuky u zaměstnavatele.

Základní rozdělení a pravidla ukončování středního vzdělávání a jejich účel jsou uvedeny v § 72 a § 73 školského zákona, přičemž v systému duálního vzdělávání s největší pravděpodobností nevyžadují žádnou změnu.

Složení závěrečné zkoušky dle § 74 školského zákona bude potřeba upravit s ohledem na finální podobu systému duálního vzdělávání, ve kterém má mít zaměstnavatel větší pravomoci také při skládání závěrečných zkoušek.

Alternativně by zákon o duálním vzdělávání mohl speciálně zakotvit obecná pravidla pro úspěšné ukončení duálního vzdělání, možnosti opakování a případného přezkumu výsledků závěrečné zkoušky. Zákon by měl stanovit, jaký subjekt bude rozhodovat o složení praktických zkoušek, kde budou takové zkoušky skládány, jaká budou jejich kritéria hodnocení, kdo z daných subjektů v rámci duálního vzdělávání bude součástí zkušební komise a jiné náležitosti zkoušení.

Nářízením bude potřeba vymezit konkrétní postupy a kritéria pro hodnocení studentů individuálně v jednotlivých oborech duálního vzdělávání, neboť zákon o duálním vzdělávání by měl určovat pouze obecný rámec těchto oblastí. Nařízení

by měla specifikovat, jaké formy hodnocení a zkoušek budou použity v daném oboru, jaká kritéria budou měřena a jaká váha bude přisuzována teoretické části výuky a jaká té praktické. Současně by měla být upravena pravomoc instruktorů či jiného subjektu hodnotit žáky v rámci praktické části odborného vzdělávání.

Tuto oblast poměrně výstižně popisuje německá úprava v ustanoveních § 37 až § 50a BbiG.

Ke konci studia proběhne závěrečná zkouška z teoretické i praktické výuky. U praktické zkoušky bude třeba zákonem určit obecně místo a subjekt, u kterého bude praktická zkouška konána, a který bude moci tuto závěrečnou praktickou zkoušku ohodnotit.

Podoba praktické zkoušky žáka na konci studia v systému duálního vzdělávání se může lišit v závislosti na konkrétních oborech. Z toho důvodu je účelné, aby zákon o duálním vzdělávání vymezil základní rámec odborné zkoušky a konkrétnější pravidla stanovila nařízení o odborném vzdělávání.

Zákon by tedy měl obsahovat základní skutečnosti jako jsou možnosti opakování zkoušky, rozdělení zkoušky, předmět zkoušky, ustanovení, kterými se určí pravidla pro zřízení zkušební komise a jejich základní povinnosti a složení, obecná pravidla pro hodnocení odborné zkoušky, podmínky připuštění ke zkoušce a případné výjimky, obecná pravidla ke zkušebnímu řádu apod.

Nařízení o odborném vzdělávání by pak měla tato obecná pravidla konkretizovat, a to zejména délku praktické zkoušky, předmět zkoušky daného oboru, podmínky, které musí splňovat členové zkušební komise při jejich výběru, detaily hlasování a usnášeníschopnosti, konkretizovat výjimky připuštění ve zvláštních případech, kritéria a formu hodnocení, organizaci zkoušky a konkretizovat pravidla zkušebního řádu v jednotlivých oborech.

Níže uvádíme obecný přehled toho, jak by praktická zkouška mohla vypadat, přičemž její přesnou podobu by měla konkretizovat vyhláška duálního vzdělávání.

#### ***A. PRAKTICKÁ DEMONSTRACE PRÁCE A PROKÁZÁNÍ DOVEDNOSTÍ***

Dnešní praktické zkoušky jsou zevrubně vymezeny v rámci RVP SOV a školních vzdělávacích programů. Školní vzdělávací program vyhláší ředitel školy. V něm určí, jaká bude podoba závěrečné zkoušky. Například pro obor strojírenství na Střední

průmyslové škole strojírenské v Kolíně se závěrečná maturitní zkouška skládá z odborných předmětů: i) teoretická odborná část z předmětu Stavba a provoz strojů; ii) teoretická odborná část z předmětu Strojírenská technologie; iii) praktická zkouška z odborných předmětů, které určí ředitel školy.<sup>48</sup> Praktická zkouška probíhá v místě, které určí ředitel školy v harmonogramu závěrečné zkoušky. Tato může probíhat buďto přímo v prostorách školy, nebo v partnerském místě.

Žák předvede své odborné dovednosti a schopnosti, které získal během praktické výuky. To může zahrnovat provádění konkrétních úkolů, pracovních postupů nebo simulaci pracovních situací, které jsou relevantní pro daný obor odborného vzdělávání. To může zahrnovat také obsluhu strojů a zařízení, praktické provedení technických postupů, řešení problémů v reálném pracovním prostředí nebo praktické aplikace teoretických znalostí.

### ***B. HODNOCENÍ VÝSLEDKŮ***

Během praktické zkoušky jsou hodnoceny výsledky žáka, tj. jeho schopnost a úspěšnost při vykonávání příslušných úkolů a pracovních postupů. Hodnotitelé mohou zohlednit kvalitu provedení, rychlost, bezpečnostní aspekty, přesnost a další kvalitativní a kvantitativní kritéria relevantní pro daný obor.

### ***C. DISKUSE A OTÁZKY***

Vedle praktické části zkoušky může být součástí i diskuse s žákem, ve které hodnotitelé mohou klást otázky týkající se odborných znalostí, postupů, bezpečnostních opatření a dalších relevantních témat spojených s oborem.

### ***D. ZHODNOCENÍ A HODNOCENÍ***

Na základě provedené praktické zkoušky jsou žáci hodnoceni a zhodnoceni, zda splnili stanovené požadavky a standardy pro úspěšné ukončení duálního vzdělávání. Toto hodnocení může být provedeno hodnotiteli daného zaměstnavatele, školy nebo odbornou komisí. Po zhodnocení výsledků závěrečné zkoušky by měl žák obdržet osvědčení/vysvědčení/výuční list o úspěšném absolvování zkoušky. Upravit by se tak měl § 72 školského zákona, který upravuje způsob ukončování středního

---

<sup>48</sup> Pokyn ředitele školy k organizaci závěrečné zkoušky pro jarní zkušební období školního roku 2022/2023. [sps-ko.cz](https://www.sps-ko.cz) [online]. Kolín: Střední průmyslová škola strojírenská a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky Kolín IV, Heverova 191, 280 02 Kolín IV, 2023 [cit. 2023-08-14]. Dostupné z: [https://www.sps-ko.cz/wp-content/uploads/2023/05/POKYN-REDITELE-SKOLY\\_ZZ\\_jaro-2023-1.pdf](https://www.sps-ko.cz/wp-content/uploads/2023/05/POKYN-REDITELE-SKOLY_ZZ_jaro-2023-1.pdf)

vzdělávání a současně také vyhláška MŠMT č. 3/2015 Sb., o některých dokladech o vzdělání a vyhláška MŠMT č. 47/2005 Sb., o ukončování vzdělávání ve středních školách závěrečnou zkouškou a o ukončování vzdělávání v konzervatoři absolutoriem. Další vyhláškou, která by byla zavedením duálního systému dotčena, pokud by byly určité obory v duálním vzdělávání ukončovány maturitní zkouškou, je vyhláška MŠMT č. 177/2009 Sb., o bližších podmínkách ukončování vzdělávání ve středních školách maturitní zkouškou.

Po ukončení střední či vyšší odborné školy může zaměstnavatel se žákem, který se u něj účastnil praktické výuky, uzavřít pracovní smlouvu.

#### **4.12. REKVALIFIKACE**

Rekvalifikace v duálním systému vzdělávání umožňuje jednotlivcům získat nové odborné dovednosti a kvalifikace v průběhu svého profesního života. Hlavním cílem je umožnit zaměstnancům přeorientovat se na jinou profesní oblast, nebo se specializovat ve svém stávajícím oboru.

V Německu je rekvalifikace nebo další kvalifikace zakotvena v rámci systému duálního vzdělávání v § 53 a násl. BBiG. Cílem dle BBiG je prohloubit kvalifikaci zaměstnanců, udržet si současné znalosti a rozšířit je, adaptovat se na moderní pracovní prostředí nebo reaktivovat odborné dovednosti.

Zákon o odborném vzdělávání poskytuje několik různých možností pro rekvalifikaci. Přeskolení (Umschulung) je proces, při kterém jednotlivec změní svůj odborný profil a získá novou kvalifikaci v jiném oboru. Přeskolení obvykle trvá několik let a kombinuje teoretické vzdělávání s praktickým výcvikem ve firmě. Jde o získání nové kvalifikace v oboru, ve kterém osoba nebyla nikdy vzdělávána, nebo se jedná o jiný obor vzdělání, než ve kterém vzdělávána byla. Další odborné vzdělávání (Weiterbildung) je forma rekvalifikace, která umožňuje zaměstnancům získat další odborné dovednosti a kvalifikace ve svém stávajícím oboru. Další odborné vzdělávání může být realizováno prostřednictvím kurzů, seminářů, školení nebo jiných vzdělávacích programů. Jde o rozšíření již nabytých znalostí ze svého oboru. Zákon o odborném vzdělávání umožňuje individuální a flexibilní přístup k rekvalifikaci. Jednotlivci mohou vybírat z různých modulů a kvalifikací, které odpovídají jejich potřebám a cílům. Tímto způsobem si mohou sestavit vlastní ucelený program rekvalifikace.

Rekvalifikace je v Německu podporována různými institucemi, jako jsou úřady práce, profesní poradenská centra a odborné školy. Finanční podpora může být poskytována formou stipendií, dotací nebo jiných sociálních podpor.

Duální systém vzdělávání v Německu je založen na spolupráci mezi podniky a vzdělávacími institucemi, a rekvalifikace je součástí tohoto systému. Jednotlivci, kteří se zapojují do rekvalifikace, získávají praktické dovednosti a vzdělání ve firmě, kde pracují, a zároveň absolvují teoretickou část vzdělání ve specializovaných odborných školách.

Celkově lze říci, že rekvalifikace v Německu je pevně zakotvena v zákoně o odborném vzdělávání a je integrována do systému duálního vzdělávání. Tím se poskytuje jednotlivcům možnost rozvíjet své dovednosti a kvalifikace a přizpůsobovat se potřebám trhu práce.

#### **4.13. ZAVEDENÍ PODPŮRNÝCH A PORADENSKÝCH SLUŽEB V SYSTÉMU DUÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ PRO ZAMĚSTNAVATELE**

Bude třeba konkrétně uvést, jaké podpůrné služby a aktivity budou poskytovány žákům a zaměstnavatelům v jednotlivých oborech, jako jsou poradenství, školení, mentorské programy, a další formy podpory. Zaměstnavatelské organizace by mohly poskytovat poradenství účastníkům praktického vzdělávání; dozorovat jeho průběh na pracovištích; vydávat certifikáty zaměstnavatelům a administrovat závěrečné zkoušky.

#### **4.14. ODLOŽENÍ ÚČINNOSTI NĚKTERÝCH USTANOVENÍ**

Je třeba vzít na vědomí, že některá ustanovení by měla nabýt účinnosti dříve než ustanovení jiná. Pro toto řešení může být mnoho důvodů. Mezi hlavní důvody odložení účinnosti spadá seznámení adresáta s příslušnými normami, možnost připravit se na nový předpis jak z formálního hlediska, tak z hlediska materiálního. Zejména důležité bude nastavit účinnost jednotlivých ustanovení takovým způsobem, aby se mohli veškeré subjekty, na něž bude duální vzdělávání dopadat, připravit na změny v systému školství.

#### **4.14.1. DŘÍVĚJŠÍ ÚČINNOST**

Účinnosti by měly dle našeho názoru nejprve nabýt části týkající se jednotlivých subjektů. Půjde zejména o části upravující splnění povinností pro vstup do duálního systému ze strany zaměstnavatelů; části týkající se zavedení rejstříku zaměstnavatelů poskytujících duální vzdělávání a s tím související práva a povinnosti subjektu, který daný rejstřík zavede a bude spravovat; proces získávání oprávnění pro provoz systému duálního vzdělávání ze strany zaměstnavatelů; ustanovení týkající se prováděcích předpisů, jejich podmínek, náležitostí a procesu přijímání; organizace praktického vzdělávání; přijímání osnov a učebních plánů a jiné.

#### **4.14.2. POZDĚJŠÍ ÚČINNOST**

Pro následující části a ustanovení zákona o duálním vzdělávání by mohla být účinnost odložena k pozdějšímu datu: ustanovení týkající se žáků, zejména kritéria pro vstup do systému duálního vzdělávání, ustanovení týkající se uzavírání, změny a ukončení smlouvy mezi žákem a zaměstnavatelem, hodnocení žáků atd. Dále by mohla být odložena účinnost u ustanovení týkajících se závěrečných zkoušek, složení zkušebních komisí, hmotného a finančního zabezpečení žáků, financování duálního vzdělávání. V souvislosti s těmito ustanoveními by na jejich účinnost měla být navázána také účinnost jednotlivých daňových a sociálních předpisů a předpisů, které se týkají zdravotního pojištění a školství, které bude třeba v souvislosti s přijetím zákona o duálním vzdělávání přijmout.

#### **4.14.3. PROJEDNÁNÍ S DOTČENÝMI SUBJEKTY**

Vzhledem k tomu, že do procesu duálního vzdělávání se zapojuje spousta subjektů, bude dle našeho názoru třeba projednat novou právní úpravu zejména s vládou a jejími poradními orgány; ministerstvem školství jako ústředním správním orgánem v rámci vzdělávání; dalšími dotčenými ministerstvy, např. ministerstvem průmyslu a obchodu pro vzdělávání v oblasti průmyslu a služeb a ministerstvem zdravotnictví v rámci vzdělávání ve zdravotnických profesích; odborovými organizacemi zaměstnavatelů, např. s Českomoravskou konfederací odborových svazů; radou krajů, protože kraje jako takové mohou být zřizovatelem vzdělávací instituce; svazy zaměstnavatelů, protože právě tyto budou mít nezastupitelnou funkci při tvorbě jednotlivých studijních programů, skladbě zkušebních komisí, při zkoušení žáků atd.

V rámci těchto jednání bude třeba projednat celkovou koncepci přijímaných předpisů, tedy zdali bude přijata komplexní právní úprava a nový zákon o odborném vzdělávání, nebo zdali budou novelizovány současné školské předpisy a duální vzdělávání bude zakotveno v nich.

## **5. DALŠÍ ASPEKTY A DOPADY DUÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ**

### **5.1. FINANCOVÁNÍ A PODPORA DUÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ**

System duálního vzdělávání by mohl být financován více způsoby:

#### ***A. FINANCOVÁNÍ FORMOU PŘÍSPĚVKŮ ZE STÁTNÍHO ROZPOČTU***

Státní orgány by mohly poskytnout finanční prostředky převážně pro účely provozu a rozvoje duálního vzdělávacího systému. Takové financování by mohlo zahrnovat určité dotace pro školy, podporu či příspěvek na stipendia žáků duálního vzdělávání, přímé financování zaměstnavatelů aktivně účastnících se duálního vzdělávání.

V tomto ohledu je možno se inspirovat slovenským systémem duálního vzdělávání, který je financován také příspěvkem ze státního rozpočtu, na který má nárok každý zaměstnavatel v systému duálního vzdělávání.

Příspěvek se poskytuje z rozpočtové kapitoly Ministerstva školství a nárok na příspěvek má malý nebo střední podnik ve výši 1.000 EUR, a dále každý zaměstnavatel ve výši:

- 700 EUR, pokud poskytne žákovi praktické vyučování v rozsahu alespoň 400 hodin,
- 300 EUR, pokud poskytne žákovi praktické vyučování v rozsahu 200 až 400 hodin.

Každý zaměstnavatel má na tento příspěvek nárok 1x ročně. Žáci pak mají nárok na motivační stipendium za dobrý prospěch dle zákona o odbornom vzdelávaní.

Pokud by se postupovalo podle Slovenského modelu, měl by každý zaměstnavatel možnost získat příspěvek na každého žáka v systému duálního vzdělávání a výše příspěvku by byla odstupňována podle velikosti zaměstnavatele a počtu hodin v rámci praktického vyučování. Na vyšší příspěvek by mohli mít nárok menší zaměstnavatelé, protože tito by trpěli nedostatkem finančních a hmotných prostředků pro financování žáků jako takových, přičemž je účelné zajistit, aby i malé podniky měly motivaci účastnit se systému duálního vzdělávání, neboť jinak by došlo k situaci, kdy žáky

budou zaměstnávat pouze velké podniky u kterých se tyto finanční náklady ztratí v celkovém množství finančních prostředků.

Příspěvkem by tak byl podpořen vznik nových míst pro žáky a mohl by být poskytován buďto po celou dobu praktické přípravy žáka, nebo po dobu omezenou.

Nová ustanovení o financování zaměstnavatelů ze státního rozpočtu v zákoně o duálním vzdělávání se mohou inspirovat z textace ustanovení § 160 školského zákona.

### ***B. FINANCOVÁNÍ ZE STRANY SVAZOVÝCH ORGANIZACÍ***

V systému duálního vzdělávání jsou svazové organizace důležitými subjekty, které spolurozhodují o strategických otázkách duálního vzdělávání. Pokud rozhodují o strategických otázkách, mohli by se také částečně podílet na financování systému jako takového.

V rámci financování by například mohli poskytovat finanční příspěvky zaměstnavatelům na žáky, poskytovat personální obsazení nebo hmotné zabezpečení ve formě pomůcek, ochranných pomůcek, ale i náradí nebo jiného vybavení.

Personální obsazení by mohli poskytovat ve formě školitelů přímo zaměstnavatelům, nebo by mohli bezplatně nebo za symbolický poplatek poskytovat školení pro jednotlivé zaměstnavatele co se týče pedagogické, praktické či psychologické stránky věci, tj. jak má být duální systém nastaven, jak mají být žáci vedeni apod.

### ***C. FINANCOVÁNÍ ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELŮ***

Zaměstnavatelé, kteří se účastní systému duálního vzdělávání si mohou sami hradit provozní náklady či stipendia žáků, neboť tímto investují do budoucí pracovní síly a získávají kvalifikované zaměstnance, kterých v současné době není dostatek.

V Německu například zaměstnavatelé nedostávají žádný příspěvek ze státního rozpočtu, neboť žáka berou právě jako investici do budoucích specialistů na svých pozicích. Výhodou německého systému pak je také to, že učeň v duálním vzdělávání stojí Německo mnohem méně peněz. Žák v systému duálního vzdělávání tak stojí státní pokladnu přibližně o 2/3 méně, než jakýkoliv jiný středoškolský žák.



## ***D. FINANCOVÁNÍ ZE STRANY PARTNERŮ***

System duálního vzdělávání by také mohl čerpat finanční podporu od dalších partnerů, což mohou být například neziskové organizace, nadace, další obchodní a profesní organizace nebo evropské fondy. Tyto zdroje financování by následně měly být vyhrazeny na konkrétní projekty či rozvoj programů, školení instruktorů, propagaci systému duálního vzdělávání apod.

## ***E. KOMBINOVANÉ FINANCOVÁNÍ***

Současně lze tyto způsoby samozřejmě kombinovat. Zaměstnavatelské organizace by mohly částečně financovat náklady zaměstnavatelů na potřebnou certifikaci, vést bezplatnou poradnu pro zaměstnavatele.

Náklady na žáka, které zahrnují převážně odměnu žáka, sociální a zdravotní pojištění a další měsíční náklady na jeho vzdělávání, které by zahrnovaly vše od nákladů na energie, přes náklady na vzdělání, pracovní pomůcky atd. by nesl zaměstnavatel, přičemž by na ně mohly být částečně přispíváno ze státního rozpočtu, daňovými či poplatkovými úlevami apod.

Financování duálního vzdělávání by mělo být udržitelné a zohledňovat potřeby škol, zaměstnavatelů i žáků. Nejefektivnějším způsobem zajištění financování duálního systému by mohl být komplexní přístup, který kombinuje veřejné, soukromé a partnerské zdroje financování.

## **5.2. FINANČNÍ ODMĚNA, DAŇOVÉ ASPEKTY, ÚČAST NA SOCIÁLNÍM A ZDRAVOTNÍM SYSTÉMU**

### **5.2.1. POPLATKOVÁ POVINNOST ZAMĚSTNAVATELE**

Sociální pojištění se dělí na pojištění nemocenské a důchodové.

Nemocensky i důchodově jsou obvykle pojištěni zaměstnanci v pracovním poměru, pokud jejich příjem dosáhne alespoň 4.000 Kč měsíčně. Pokud jsou zaměstnání na dohodu o provedení práce, pak jejich příjem musí přesáhnout 10.000, resp. při zaměstnání na dohodu o provedení pracovní činnosti 4.000, stejně jako u běžných zaměstnanců. Stejně tak to platí i u žáků, tudíž pokud si přivydělávají během studia, platí pro ně stejné podmínky.

V současnosti zaměstnavatelé odvádí 26,8 % z vyměřovacího základu z hrubé mzdy. V roce 2024 to bude 27,8 %, v roce 2025 28,8 % a od roku 2026 29,8 %. V případě osvobození by byly náklady zaměstnavatelů na žáky nižší a razantně by tím došlo k podpoře systému duálního vzdělávání. Osvobození by také mohlo být časově omezeno. V případě osvobození by mohlo novelou zákona o nemocenském pojištění a zákona o důchodovém pojištění (a s nimi souvisejících zákonů) dojít k tomu, že by žáci v rámci systému duálního vzdělávání byli od odvodů osvobozeni úplně, nebo jen částečně a zaměstnavatelům by to snížilo náklady na sociální zabezpečení žáků.

V případě, kdyby došlo k úplnému osvobození od poplatkové povinnosti, by dle současné legislativy nebyl žák vůbec nemocensky ani důchodově pojištěn, což je třeba vzít opětovně v úvahu.

Existuje také možnost, že by žák byl nemocensky pojištěn i bez toho, aniž by zaměstnavatelé odváděli do systému příspěvky, avšak muselo by dojít ke změně zákona o nemocenském pojištění. V zákoně o nemocenském pojištění by tak musela být specificky upravena v rámci § 5 (okruh pojištěných osob) skutečnost, že žáci v duálním systému vzdělávání se považují pro účely tohoto zákona za zaměstnance. V souvislosti s touto změnou by se však musel upravit i zákon o pojistném na sociálním zabezpečení takovým způsobem, že by byl žák od poplatkové povinnosti osvobozen a: i) celé pojistné (třeba i ve sníženém rozsahu) bude odvádět zaměstnavatel nebo ii) bude osvobozen i zaměstnavatel a pojistné bude odvádět stát obdobným způsobem, jak je to u veřejného zdravotního pojištění.

Co se týče důchodového pojištění, mohlo by jít o dříve využívanou tzv. náhradní dobu pojištění, která by se plně započítávala do doby pojištění a žák by teoreticky odcházel do důchody dříve než vrstevník, který však nestudoval v rámci duálního vzdělávání. V rozsahu 80 % se započítávala doba studia pro účely důchodového pojištění po dobu prvních šesti let po dosažení 18 roku věku, a to při studiu na střední nebo vysoké škole. Náhradní doby pojištění se započítávají pouze pro studium v období před rokem 2010. Pokud tedy žák studoval před rokem 2010 po 18 roku věku celých 6 let, započítá se mu do let, kdy byl důchodově pojištěn, doba 4,8 let.

Pokud výše zmíněné demonstrujeme na příkladu, vypadalo by to asi takto: Žák si vydělá 12.000 Kč hrubou mzdu za měsíc. Zaměstnavatel za zaměstnance s příjmem 12.000 hrubého musí odvést 2.976 Kč na sociální pojištění a 1.080 na zdravotní

pojištění – celkový náklad na žáka by byl 3.056 Kč, které by musel uhradit zaměstnavatel. Pokud by zdravotní pojištění hradil stát a student by byl od sociálního pojištění osvobozen, pak by zaměstnavatel odváděl jen daň z příjmu, přičemž by zaměstnavatel nenesl poplatkovou povinnost. V takovém případě by finanční zvýhodnění pramenilo už jen z toho, že by zdravotní pojištění odváděl stát a žák by byl od sociálního pojištění osvobozen. V takovém případě by se žákovi počítala daň z příjmu fyzických osob z 12.000 Kč a v souvislosti se základní slevou na poplatníka (2.570 Kč měsíčně) by neodvedl žádnou daň z příjmu a jeho čistá mzda by byla 12.000 Kč.

Veřejné zdravotní pojištění se platí za účelem poskytování zdravotních služeb z veřejného systému zdravotnictví. Plátcem za nezaopatřené děti je stát. Pokud by byl plátcem v případě žáků v systému duálního vzdělávání taktéž stát, pak by zaměstnavatel neměl prakticky žádné náklady na učně, kromě výplaty mzdy.

### **5.2.2. MINIMÁLNÍ MZDA**

Minimální mzda je k 1. 1. 2023 **17.300 Kč** měsíčně resp. **103,80 Kč** za hodinu. Minimální mzda pro žáky v systému duálního vzdělávání by mohla být stanovena nižší, než pro běžného zaměstnance stejně jako je tomu například v Německu. Minimální mzda v systému duálního vzdělávání v celém Německu je přibližně **32 %** minimální hrubé měsíční mzdy. Je však třeba mít na paměti, že ačkoliv se v Německu jedná pouze o 32 % minimální hrubé mzdy, stále jde minimálně o 620 EUR při nástupu žáka do duálního vzdělávání v roce 2023. Minimální mzda žáka v duálním vzdělávání v Německu tak mnohdy dosahuje obecné minimální mzdy zaměstnance v ČR.

Šlo by o další možnost, jak by mohli zaměstnavatelé ušetřit za náklady na zaměstnance, jelikož žáci, kteří by už byli zaučeni a následně zařazeni do provozu by vykonávali klasickou produktivní práci stejně (nebo alespoň obdobně) jako jiní zaměstnanci, přičemž snížená mzda by zaměstnavateli kompenzovala náklady, které musel vynaložit pro zaučení žáka a jeho následnou kontrolu a průběžné učení.

### **5.2.3. SNÍŽENÍ DAŇOVÉHO ZÁKLADU**

Náklady na vzdělávání by si mohli jednotliví zaměstnavatelé nechat uznat jako daňově uznatelné náklady, o což by se jim snížil daňový základ pro daň z příjmů. Mezi tyto náklady by mohly patřit náklady na vzdělávání svých zaměstnanců, kteří povedou výuku, náklady na pracovní pomůcky, ochranné pomůcky a oděvy žáků,

náklady na stravování žáků, náklady na příspěvek na jízdné žákům a další. Pokud se zaměstnavatelům sníží daňový základ, odvádí nižší daně z příjmů, což je dalším motivačním aspektem, díky kterému by mohlo dojít k podpoře duálního systému vzdělávání.

#### **5.2.4. VLIV NA JEDNOTLIVÉ PŘEDPISY**

V zákoně o nemocenském pojištění bude potřeba upravit systém nemocenského pojištění žáků, tj. zda budou žáci nemocensky pojištěni a budou tak mít nárok na dávky nemocenského pojištění (nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství, otcovská, ošetřovné, dlouhodobé ošetřovné, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství) nebo nemocensky pojištěni nebudou vůbec a při nemoci by se postupovalo obdobně jako u žáků středních škol s teoretickou výukou. Konkrétně je potřeba upravit výkladový § 5 upravující okruh pojištěných osob a zakotvit, že za zaměstnance se pro účely zákona o nemocenském pojištění považují i žáci v duálním systému vzdělávání.

V případě, kdy by žáci v systému duálního vzdělávání nemocensky pojištěni byli, pak je třeba upravit, zdali z jejich mzdy bude odváděno sociální pojištění v plné výši nebo zdali budou alespoň zčásti osvobozeni. Tyto skutečnosti jsou zakotveny v zákoně o pojistném na sociálním zabezpečení. Tento stanoví poplatkovou povinnost zaměstnavatele a zaměstnance a vzájemné procentuální rozdělení poplatkové povinnosti mezi ně. V tomto předpise by tedy bylo v rámci § 3 – 7c upraveno, zdali mají žáci nebo zaměstnavatelé v duálním systému poplatkovou povinnost nebo jsou od ní osvobozeni. Pokud by však byli pojištěni a zároveň však osvobozeni od poplatkové povinnosti, musel by odvádět poplatek na nemocenské pojištění stát, což naše právní úprava v současné době nezná.<sup>49</sup> Mohlo by však jít o období poplatků na veřejné zdravotní pojištění, které stát odvádí za nezaopatřené děti.

Z našeho pohledu je vhodnější, aby žáci v systému duálního vzdělávání nemocensky pojištěni byli, neboť může jít o jejich jediný příjem a celá jeho ztráta by mohla mít nepříznivý vliv na jejich životní situaci. Současně je třeba být nemocensky pojištěni pro případy pracovních úrazů a jejich následků.

Zákon o důchodovém pojištění bude taktéž třeba upravit podle toho, zda budou žáci důchodově pojištěni a budou tak mít nárok na dávky důchodového pojištění, respektive

---

<sup>49</sup> Za státní zaměstnance podle § 3 odst. 1 a) zákona o pojistném na sociálním zabezpečení odvádějí pojistné organizační složky státu, v nichž jsou zaměstnanci zařazeni.

se jim bude jejich práce v rámci duálního systému alespoň zčásti započítávat do tzv. odpracovaných let.

Existují dvě možnosti úpravy důchodového pojištění. Jednou možností je plná účast na důchodovém pojištění. V rámci zákona o důchodovém pojištění by musel být upraven § 5 odst. 1, přičemž by zde bylo doplněno písm. zakotvující to, že důchodově pojištění jsou i žáci v duálním systému. V takovém případě by existovaly možnosti: i) úplná poplatková povinnost zaměstnavatele i zaměstnance tak, jak je tomu v případě klasických zaměstnanců nebo ii) snížená poplatková povinnost, respektive nižší procentuální sazba odvodů. Druhou možností by bylo znovu zakotvení náhradní doby pojištění pro žáky v duálním systému. Pro studium, které probíhalo před rokem 2010 se totiž osobám do doby důchodového pojištění počítá i 80 % z doby školní docházky po 18. roku věku. V zásadě by tedy bylo možné obnovit tento systém pouze pro žáky v duálním systému, kdy by se těmto počítala doba studia buďto plně nebo ve sníženém rozsahu do doby pojištění. Náhradní doba pojištění by byla možná upravit změnou § 11-14 zákona o důchodovém pojištění.

Zákon o veřejném zdravotním pojištění bude potřeba upravit v závislosti na rozhodnutí, zda budou žáci duálního vzdělávání zdravotní pojištění odvádět ze své mzdy nebo za ně bude pojištění odvádět stát. Dle našeho názoru by bylo účelné a rozumné, aby zdravotní pojištění alespoň zčásti za tyto žáky odváděl stát, neboť jej odvádí za každé nezaopatřené dítě, které se soustavně připravuje na budoucí povolání. Tato podmínka by se tedy mohla vztáhnout také na žáky v systému duálního vzdělávání ovšem za situace, že nebudou pobírat stejnou mzdu jako zaměstnanci na stejné pozici, ale výrazně nižší.

Zákon o pojistném na sociální zabezpečení upravuje pouze odvody a výši a měnil by se v závislosti na tom, jak by se upravily jednotlivé předpisy sociálního zabezpečení.

Zákoník práce a související předpisy o zaměstnanosti bude potřeba upravit z důvodu případného snížení minimální mzdy pro žáky systému duálního vzdělávání.

Zákon o daních z příjmů bude třeba upravit z důvodu uznatelných nákladů a v souvislosti se snížením daňového základu, popřípadě jiných daňových úlev.

### **5.3. VYŠŠÍ ODBORNÁ ŠKOLA**

Analýza se zabývá převážně možností duálního vzdělávání na střední škole. Systém duálního vzdělávání bude však moci být uplatněn taktéž na vyšších odborných školách. Princip duálního vzdělávání na vyšších odborných školách může být téměř stejný jako na školách středních, přičemž ustanovení školského zákona týkající se vyššího odborného vzdělávání, tj. od § 92 až § 107 školského zákona, budou muset být novelizována zcela obdobně jako ustanovení školského zákona týkající se středního vzdělávání, neboť jsou principiálně stejné.

### **5.4. PŘÍSLUŠNÉ ORGÁNY - PROFESNÍ A ZAMĚSTNAVATELSKÉ ORGANIZACE, SPRÁVNÍ ORGÁNY, MINISTERSTVA**

V zákoně o duálním vzdělávání bude třeba zakotvit úpravu jednotlivých příslušných orgánů. Bude třeba upravit jejich pravomoci, zřízení, jednací řád, hlasování, úkoly, cíle, účel apod. Zejména půjde o rozdělení jednotlivých funkcí mezi dané subjekty takovým způsobem, aby nedocházelo k duplicitě funkcí, aby byly pravomoci a příslušnost poměrně rozděleny a aby bylo zajištěno konsensuální přijímání jednotlivých závazných předpisů rozhodných pro duální vzdělávání.

#### **5.4.1. MINISTERSTVA**

Ministerstvo školství je dle § 7 kompetenčního zákona ústředním orgánem státní správy v úseku vzdělávání. Proto bude nejdůležitějším správním orgánem i v rámci duálního vzdělávání. Je však třeba brát na zřetel i existenci ostatních ministerstev, do jejichž gesce by se mohly určité obory v duálním vzdělávání dostat. Mohlo by jít např. o Ministerstvo zdravotnictví pro obory: nutriční asistent, laboratorní asistent, masér ve zdravotnictví nebo praktická sestra. Pro obor požární ochrany to bude Ministerstvo vnitra, Ministerstvo průmyslu a obchodu pro obor energetika a Ministerstvo zemědělství pro agrární obory, obory týkající se lesnictví nebo rybářství.

Jednotlivé kompetence, zejména řízení duálního vzdělávání, vydávání prováděcích předpisů, kontrolní činnosti a jiné pravomoci ministerstev bude třeba upravit právě v rámci zákona o duálním vzdělávání.

#### **5.4.2. PROFESNÍ A ZAMĚSTNAVATELSKÉ ORGANIZACE**

Důležitým prvkem, který dělá duální vzdělávání efektivním je zapojení profesních a zaměstnavatelských organizací, které jako zástupci zaměstnavatelů slouží jako pojítka mezi soukromým a veřejným sektorem. V současné době nejsou do vzdělávání zapojeny formálně v žádném předpise. Je potřeba zejména upravit, které zaměstnavatelské organizace se zapojují do procesu duálního vzdělávání a dále zdali budou brány z materiálního hlediska, tedy při splnění zákonných požadavků a předpokladů budou zapojeny *ex lege*, nebo zdali z formálního hlediska a budou podléhat určitému schvalovacímu řízení ze strany státního orgánu. V souvislosti s touto skutečností je třeba upravit podmínky, které musí zaměstnavatelská organizace splňovat, aby mohla být účastna duálního vzdělávání. Je třeba přesně vymezit, jakým způsobem se budou tyto organizace podílet na duálním vzdělávání, a to zejména na tvorbě jednotlivých studijních programů, kontrole dodržování povinností ze strany zaměstnavatelů a v neposlední řadě, jakým způsobem se budou účastnit závěrečných zkoušek žáků a celkového hodnocení naplňování cílů studijních programů.

#### **5.4.3. SPRÁVNÍ ORGÁNY**

Mimo ministerstva je dalším důležitým správním orgánem na poli školství Česká školní inspekce, jejíž činnost je upravena v § 173-176 školského zákona a dále také ve vyhlášce č. 17/2005 Sb., o podrobnějších podmínkách organizace České školní inspekce. Její činnost spočívá zejména v zajištění externího hodnocení kvality a efektivity vzdělávání a vzdělávací soustavy v ČR. Česká školní inspekce má dále inspekční pravomoc, tedy získává a analyzuje informace o vzdělávání žáků, zjišťuje a hodnotí podmínky, průběh a výsledky vzdělávání,

V rámci zákona o duálním vzdělávání tak bude potřeba upravit, jak a jestli vůbec bude Česká školní inspekce kontrolovat průběh, výsledky, hodnocení a jiné parametry duálního vzdělávání. V takovém případě by v zákoně o duálním vzdělávání postačoval pouhý odkaz na činnost České školní inspekce definované ve školském zákoně.

#### **5.5. UZNÁVÁNÍ KVALIFIKACÍ V EVROPSKÉ UNII**

V zákoně o duálním vzdělávání bude třeba definovat, jakým způsobem se bude uznávat kvalifikace získaná v duálním systému v zahraničí a zdali bude možné

pro žáky, kteří absolvovali část duálního nebo jiného odborného vzdělávání v zahraničí, vstoupit do duálního vzdělávání v ČR.

V současné době je uznávání zahraničního vzdělávání uvedeno v § 108 a § 108a školského zákona. Na základě žádosti zahraničního studenta je příslušným krajským úřadem vedeno správní řízení o buďto a) vydání osvědčení o uznání rovnocennosti zahraničního vysvědčení v ČR, nebo b) rozhodnutí o uznání platnosti zahraničního vysvědčení v České republice („**Nostrifikace**“). Na základě těchto řízení může být v současné době zařazen student do vzdělávacího systému, nebo mu může být uznána zahraniční odborná kvalifikace. Je třeba upravit, zdali bude uznávání zahraničního vzdělávání pro vstup do duálního systému vzdělávání zakotveno ve školském zákoně nebo v novém zákoně o duálním vzdělávání. Je třeba také zmínit, že na základě bilaterálních dohod s Maďarskem, Německem, Polskem, Slovenskem a Slovinskem, které upravují vzájemné uznávání rovnocennosti dokladů o vzdělání, mohou osoby, které získaly vzdělání v těchto státech, přímo použít doklady o dosaženém vzdělávání bez nutnosti Nostrifikace. Tyto dohody se tedy ve výsledku budou vztahovat i na duální vzdělávání v České republice.

## **5.6. ODBORNÁ PŘÍPRAVA PRO SPECIÁLNÍ SKUPINY**

System duálního vzdělávání by měl také myslet na osoby se zdravotním postižením. Je třeba jim upravit speciální podmínky pro účast v systému duálního vzdělávání. Při vytváření těchto pravidel, je možno se inspirovat německým BbiG od § 64 a násl. Je třeba upravit zejména proces přijímání takových osob, zajištění dostatečného počtu vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním pojištěním a kvalifikované instruktory nebo jiné osoby, které jsou oprávněny pracovat s osobami s tělesným postižením.

Jednou z možností podpory přijímání osob se zdravotním postižením je finanční motivační příspěvek z rozpočtu státu nebo jiného subjektu. Zaměstnavatel by mohl mít motivaci otevřít takové pracovní místo, které by bylo vhodné a způsobilé pro osoby se zdravotním postižením. Zároveň by osoby se zdravotním postižením měly také možnost dostat se do reálného provozu zaměstnavatele.



## 6. ZÁVĚR A SHRNU TÍ ANALÝZY

V rámci analýzy bylo zjištěno, že vyspělé ekonomiky se silným průmyslem a službami stojí na principu duálního vzdělávání. V zásadě všechny posuzované zahraniční právní řády využívají komplexní úpravu jedním zákonem o duálním vzdělávání, který má a cíl sjednocovat úpravu odborného vzdělávání. Bylo také zjištěno, že duální systém je preferovaným nástrojem úpravy odborného vzdělávání, protože jako takový klade nižší nároky na financování ze státního rozpočtu, umožňuje snadnější a větší zapojení zaměstnavatelů, zaměstnavatelských organizací a odborových organizací do formování odborné přípravy pro střední školy. Tyto subjekty se totiž aktivně zapojují do tvorby a přípravy studijních programů, poskytují praktické odborné vzdělávání, zajišťují zkoušení a jsou důležitým prvkem při konečném hodnocení žáků.

Dle našeho názoru by v případě zakotvení duálního vzdělávání měla být použita cesta samostatného komplexního generálního předpisu, na základě kterého budou dále tvořeny jednotlivé podzákoné předpisy konkretizující jednotlivá ustanovení. V generálním předpise by měly být upraveny cíle a zásady odborného vzdělávání, práva a povinnosti jednotlivých subjektů zapojených do odborného vzdělávání, způsob přijímání žáků, jejich práva a povinnosti v rámci vzdělávání, průběžné a závěrečné zkoušení žáků a jiné skutečnosti nezbytné pro fungování takto uceleného systému.

Cesta jednoho generálního předpisu byla námi zvolena z toho důvodu, že na takovémto systému stojí nejvyspělejší duální systémy. V zásadě je tento přístup zvolen z důvodu, že se jedná o velmi komplexní úpravu, která zahrnuje velký počet subjektů a jednotlivých práv a povinností. Na základě takové úpravy pak bude jistě přijímán i vysoký počet podzákoných předpisů. Dle našeho názoru není vhodné, aby byla právní úprava roztržštěná, a to i z toho důvodu, že adresáti této právní úpravy budou právnicky nezdělané osoby. Proto je hospodárnější, jednodušší i srozumitelnější pro adresáty práva zvolit cestu jednoho generálního předpisu upravujícího komplexně celou problematiku duálního vzdělávání.

Samozřejmostí také je nutnost upravit další dotčené předpisy. Hlavními předpisy, které budou muset být upraveny jsou zákony a podzákoné předpisy týkající se práva sociálního zabezpečení a veřejného zdravotního pojištění. V rámci těchto předpisů bude totiž nutné se rozhodnout, jestli zákonodárce zvolí povinnost zaměstnavatelů odvádět ze mzdy žáků poplatky na sociální pojištění a veřejné zdravotní pojištění a také rozhodnout,

z dali se žáci vůbec budou účastnit pojištění důchodového, nemocenského a veřejného zdravotního. V souvislosti s těmito předpisy bude nutné novelizovat také daňové předpisy, konkrétně zákon o daních z příjmů a rozhodnout, zdali bude práce žáků zdaněna stejným způsobem jako práce zaměstnanců v pracovním poměru, či bude zdaněna jiným způsobem, respektive určit, jaký daňový režim bude pro žáky v duálním vzdělávání zvolen.

Z našeho pohledu je krok k zavedení systému duálního krokem kupředu k zajištění ještě silnějšího průmyslu, zemědělství a služeb. I pro žáky může být tato forma vzdělávání přínosná, a to zejména v tom smyslu, že v rámci praktické odborné přípravy u zaměstnavatelů budou vykonávat svou praxi ve skutečném provozu a za tuto práci budou dostávat zákonem stanovenou odměnu. Žák by tedy neměl být v rámci duálního vzdělávání brán pouze jako levná pracovní síla, ale jako osoba, do které zaměstnavatel své prostředky investuje, a který může zaměstnavateli v budoucnu přinést prospěch právě znalostmi nabytými jak v rámci školní teoretické přípravy, tak v rámci praktické přípravy u zaměstnavatele.