

## XI.2 Odborný rozvoj zaměstnanců (§ 227 a násl.)

Odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje zejména:

- zaškolení a zaučení;
- odbornou praxi absolventů škol;
- prohlubování kvalifikace;
- zvyšování kvalifikace.

V případě, že zaměstnanec vstupuje do zaměstnání bez kvalifikace, je povinností zaměstnavatele zabezpečit získání kvalifikace zaškolením nebo zaučením a zaškolení nebo zaučení zaměstnance zajistit. Stejnou povinnost má zaměstnavatel i vůči zaměstnanci, který přechází z důvodů na straně zaměstnavatele na nové pracoviště nebo na nový druh práce, pokud je to nezbytné. Zaškolení nebo zaučení se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat.

Absolventům středních škol, konzervatoří, vyšších odborných škol a vysokých škol je zaměstnavatel povinen zabezpečit odbornou praxi. Cílem odborné praxe je, aby zaměstnanec získal praktické zkušenosti a dovednosti potřebné pro výkon práce. Od zaškolení a zaučení se odborná praxe tedy liší tím, že potřebné vzdělání zaměstnanec má, avšak chybí mu praxe.

Absolventem je každý zaměstnanec, který vstupuje do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci do doby, kdy jeho celková doba odborné praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia 2 let. Do této doby se nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené. Odborná praxe se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat.

Prohlubováním kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a která umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce. Za prohlubování kvalifikace se považuje také její udržování a obnovování. Prohlubování kvalifikace tedy budou zpravidla nejrůznější školení či semináře, na nichž se zaměstnanec učí například pracovat s novými stroji a pomůckami, seznamuje se s nejnovějšími pracovními postupy apod.

Zaměstnanec je povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu, nebo jiných formách přípravy, popřípadě na zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval i u jiné právnické nebo fyzické osoby. Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat.

Náklady na prohlubování kvalifikace je povinen hradit zaměstnavatel. Zaměstnanec se však může na nákladech prohlubování kvalifikace podílet, požaduje-li absolvování prohlubování kvalifikace ve finančně náročnější formě. Pokud předpokládané náklady dosáhnou alespoň 75 000 Kč, lze se zaměstnancem uzavřít kvalifikační dohodu. V takovém případě však nelze prohloubení kvalifikace zaměstnanci uložit (nařídít). Povinné náležitosti kvalifikační dohody jsou uvedeny v § 234 odst. 3.

V souvislosti s prohlubováním kvalifikace zákoník práce odkazuje na speciální úpravu. Jde např. o právní úpravu:

- dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků podle zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů;
- odborné způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře nebo farmaceuta podle zákona č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů; nebo
- odborné způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání podle zákona č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů.

Zvýšením kvalifikace se rozumí změna hodnoty kvalifikace. Zvýšením kvalifikace je také její získání nebo rozšíření. Zvýšením kvalifikace bude například situace, kdy zaměstnanec s ukončeným středoškolským vzděláváním získá vysokoškolské vzdělání v příslušném oboru. Pro zvyšování kvalifikace je typické, že zaměstnanec může vykonávat svou práci i bez zvýšené kvalifikace. Proto také není povinností zaměstnance zvyšovat si kvalifikaci, a naopak není povinností zaměstnavatele se na zvyšování kvalifikace zaměstnance finančně nebo jinak podílet.

Zvyšováním kvalifikace zaměstnance je studium, vzdělávání, školení, nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele. O tom, zda je zvyšování kvalifikace v souladu s potřebou zaměstnavatele, rozhoduje zaměstnavatel. Pokud zaměstnavatel rozhodne o to, že zvyšování kvalifikace je v souladu s jeho potřebou, vyplývají z toho pro zaměstnance a zaměstnavatele níže uvedená práva a povinnosti.

Není-li zvyšování kvalifikace v souladu s potřebou zaměstnavatele, zvyšuje si zaměstnanec kvalifikaci ve svém volném čase a pracovní poměr (práva a povinnosti z něj plynoucí) nejsou zvyšováním kvalifikace nijak dotčena.

Rovněž v souvislosti se zvyšováním kvalifikace odkazuje zákoník práce na speciální úpravu (jedná se například o stejné právní předpisy, jako byly uvedeny výše u prohlubování kvalifikace).

Při zvyšování kvalifikace přísluší zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku:

- v nezbytně nutném rozsahu k účasti na vyučování, výuce nebo školení. Nezbytně nutný rozsah pokrývá jak samotnou účast na vyučování, výuce nebo školení, tak cestu k nim a od nich;
- 2 pracovní dny na přípravu a vykonání každé zkoušky v rámci studia v programu uskutečňovaném vysokou školou nebo vyšší odbornou školou;
- 5 pracovních dnů na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky nebo absolutoria;
- 10 pracovních dnů na vypracování a obhajobu absolventské práce, bakalářské práce, diplomové práce, disertační práce nebo písemné práce, kterou je zakončováno studium v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou;
- 40 pracovních dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní rigorózní zkoušky v oblasti lékařství, veterinárního lékařství a hygieny a státní doktorské zkoušky.

Tato práva zaměstnance jsou pouze minimální a mohou být dohodnuta nebo vnitřním předpisem stanovena i vyšší práva, opět při dodržení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace. Tato práva náleží zaměstnanci bez ohledu na to, zda v souvislosti se zvyšováním kvalifikace uzavřel se zaměstnavatelem kvalifikační dohodu dle § 234 či nikoliv.

Kromě výše uvedených případů přísluší zaměstnanci pracovní volno též:

- v nezbytně nutném rozsahu k vykonání přijímací zkoušky;
- k vykonání opravné zkoušky;
- k účasti na promoci nebo obdobném ceremoniálu;

avšak v těchto případech nepřísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu.

Zaměstnavatel je oprávněn sledovat průběh a výsledky zvyšování kvalifikace zaměstnance. Za určitých okolností může poskytování pracovních úlev zastavit, a to jen tehdy jestliže:

- zaměstnanec se stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšuje kvalifikaci. Zákoník práce neomezuje příčiny této nezpůsobilosti, může tedy jít jak o zdravotní příčiny související i nesouvisející s prací, tak příčiny jiného charakteru;
- zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele po delší dobu neplní bez vážného důvodu podstatné povinnosti při zvyšování kvalifikace.

Zákoník práce umožňuje při zvyšování kvalifikace nebo při prohlubování kvalifikace, jehož předpokládané náklady dosahují alespoň 75 000 Kč), uzavřít se zaměstnancem kvalifikační dohodu. Kvalifikační dohoda se skládá ze dvou závazků:

- zaměstnavatel se zavazuje umožnit zaměstnanci zvýšení (prohloubení) kvalifikace; a
- zaměstnanec se zavazuje setrvat u zaměstnavatele po sjednanou dobu, nejdéle však po dobu 5 let nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvyšováním (prohlubováním) kvalifikace, a to i tehdy, jestliže zaměstnanec skončí pracovní poměr před zvýšením (prohloubením) kvalifikace. Závazek zaměstnance k setrvání v zaměstnání začíná od zvýšení (prohloubení) kvalifikace.

Kvalifikační dohoda musí obsahovat přinejmenším:

- druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení (prohloubení);
- dobu, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po zvýšení (prohloubení) kvalifikace;
- druh nákladů a celkovou částku nákladů, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli, pokud nesplní svůj závazek setrvat v zaměstnání.

Kvalifikační dohoda musí být uzavřena písemně.

Právní úprava v § 235 odst. 1 vymezuje doby, které se do doby závazku zaměstnance nezapočítávají. Je to doba rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené matky dítěte a nepřítomnost zaměstnance v práci pro výkon nepodmíněného trestu odnětí svobody a vazby, došlo-li k pravomocnému odsouzení. Nesplní-li zaměstnanec svůj závazek pouze zčásti, povinnost nahradit náklady se poměrně sníží.

Zákoník práce v § 235 odst. 3 rovněž vymezuje případy, kdy povinnost zaměstnance k úhradě nákladů nevzniká. Jde především o případy, kdy zaměstnavatel porušil své povinnosti v průběhu zvyšování (prohlubování) kvalifikace nebo kdy pracovní poměr končí z důvodů ležících na straně zaměstnavatele. Zaměstnanec tedy není povinen hradit náklady z kvalifikační dohody, pokud:

- zaměstnavatel v průběhu zvyšování (prohlubování) kvalifikace zastavil poskytování plnění sjednaného v kvalifikační dohodě, protože zaměstnanec se bez svého zavinění stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci;
- pracovní poměr skončil výpovědí danou zaměstnavatelem, pokud nejde o výpověď z důvodů porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, nebo jestliže pracovní poměr skončil dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e);
- zaměstnanec nemůže vykonávat podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovních lékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, práci, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci, popřípadě pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci z důvodů pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání, nebo pro ohrožení touto nemocí anebo dosáhl-li na pracovišti určeném pravomocným rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice;
- zaměstnavatel nevyužíval v posledních 12 měsících po dobu nejméně 6 měsíců kvalifikaci zaměstnance, které zaměstnanec na základě kvalifikační dohody dosáhl.

Judikáty NS:

21 Cdo 97/2013

21 Cdo 3598/2013

21 Cdo 1912/2014

21 Cdo 3728/2013

2018 - MPSV, TREXIMA, spol. s r.o.