

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

David Borovec

ZVYŠOVÁNÍ A PROHLUBOVÁNÍ KVALIFIKACE

Diplomová práce

Vedoucí práce: doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce: 20. dubna 2011

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 20. dubna 2011

David Borovec

Poděkování

Tímto bych si dovolil poděkovat vedoucí mé diplomové práce, doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc., za poskytnuté rady a cenné připomínky k mé práci.

Obsah

Úvod.....	1
1. Péče o zaměstnance	4
1.1. Pojem „péče o zaměstnance“ z širšího hlediska	4
1.2. Pojem „péče o zaměstnance“ z užšího hlediska	6
1.3. Pojem „péče o zaměstnance“ z historického hlediska	7
2. Odborný rozvoj zaměstnanců	10
2.1. Právní úprava odborného rozvoje zaměstnanců	10
2.2. Kvalifikace	12
2.3. Formy odborného rozvoje zaměstnanců	14
2.4. Zaškolení a zaučení zaměstnanců	14
2.5. Odborná praxe absolventů škol.....	16
2.6. Rekvalifikace	18
3. Prohlubování kvalifikace	20
3.1. Základní charakteristika.....	20
3.2. Práva a povinnosti zaměstnance	22
3.3. Práva a povinnosti zaměstnavatele	26
3.4. Dohoda o rozdělení nákladů	28
4. Zvyšování kvalifikace.....	30
4.1. Základní charakteristika.....	30
4.2. Práva a povinnosti zaměstnance	34
4.3. Práva a povinnosti zaměstnavatele	39
5. Kvalifikační dohoda.....	43
5.1. Základní charakteristika kvalifikační dohody.....	43
5.2. Povinné náležitosti a forma kvalifikační dohody	47
5.3. Specifika kvalifikační dohody při prohlubování kvalifikace.....	51
6. Daňové aspekty prohlubování a zvyšování kvalifikace.....	53
6.1. Daňové dopady u zaměstnavatele.....	53
6.2. Daňové dopady u zaměstnance	55
7. Prohlubování a zvyšování kvalifikace „de lege ferenda“	57
Závěr	64
Seznam použité literatury a pramenů.....	67
Abstrakt.....	70
Abstract.....	72
Klíčová slova	75

Úvod

Tato diplomová práce se zabývá obecnou právní úpravou prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace, tedy institutů pracovního práva, které řadíme do oblasti odborného rozvoje zaměstnanců, širěji řečeno do oblasti péče o zaměstnance.

Téma diplomové práce, tj. prohlubování a zvyšování kvalifikace, bylo zvoleno z několika důvodů. Prvým důvodem by mohl být přetrvávající zájem pracovněprávní teorie o výklad některých ustanovení vzbuzujících v praxi problémy při jejich aplikaci a související otázku, v jakých případech je možné, nebo naopak není možné, odchýlit se od znění zákona. Důkazem jistých výkladových problémů je pak kromě vědeckého výkladu i judikatura Nejvyššího soudu, na kterou je také několikrát v diplomové práci odkázáno.

S prvně jmenovaným důvodem též úzce souvisí další motiv, a to ohlasy praxe volající po legislativních změnách vedoucích k formulačnímu zpřesnění vybraných ustanovení a tvorbě nových ustanovení nahrazujících dnešní používání analogie jako v případě užívání dohody o rozdělení nákladů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v případě zvyšování kvalifikace.

A konečně bych si dovolil jako důvod uvést svůj osobní dlouhodobý odborný zájem o problematiku odborného rozvoje zaměstnanců, který může doložit studentská vědecká odborná práce z roku 2010, jejímž předmětem byla problematika zvláštní úpravy prohlubování a zvyšování kvalifikace u pedagogických pracovníků. Diplomová práce tak představuje přirozené vyústění mých snah o komplexnější uchopení institutů prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců, a to v jejich obecném pracovněprávním pojetí. Nicméně je současně nutné doplnit, že ačkoliv by se tak mohlo zdát, tak předchozí studentská vědecká odborná práce nesloužila jako základ (v plném slova smyslu) pro tuto diplomovou práci, jak je možné vidět i ze struktury této práce, byť z ní myšlenkově vychází a čerpá z některých poznatků učiněných při přípravě studentské vědecké odborné práce.

Jaké cíle si klade tato práce? Předně bych si dovilil vyzdvihnout snahu podrobně charakterizovat právní úpravu „de lege lata“ upravující prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace, dále i kvalifikační dohodu, a to i s ohledem na praxi a výkladové problémy, se kterými se potýká. Právě z ohlasů praxe vychází další cíl práce, kterým je pokus o nastínění žádoucího vývoje právní úpravy, včetně některých výslovných doporučení legislativních změn vedoucích k odstranění interpretačních nejasností nebo pochybností. Jedním z cílů práce je též záměr nahlédnout na uvedené pracovněprávní instituty komplexněji, a to jak v rámci nastínění problematiky péče o lidské zdroje, tak i z pohledu daňových aspektů odborného rozvoje zaměstnanců.

A nyní ke členění diplomové práce. Práce je rozvržena tak, aby nejprve čtenáře seznámila s instituty prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců v komplexním pojetí, tedy zařazuje je do kontextu péče o zaměstnance. První kapitola práce tak zachycuje samotný pojem „péče o zaměstnance“, a to v jeho širších i užších souvislostech. Rovněž předkládá obsahovou dimenzi tohoto pojmu, kterou můžeme vnímat nejen v perspektivě pracovního práva, ale taktéž práva ústavního a v neposlední řadě také personalistiky, tedy neprávní vědy. V této kapitole nejsou opomenuty ani vývojové tendence péče o zaměstnance, které lze považovat za velmi žádoucí pro dokreslení významu péče o lidské zdroje ze strany zaměstnavatele v moderní společnosti.

Druhá kapitola již zužuje „optiku“, kterou nahlíží na péči o zaměstnance, když se zaměřuje pouze na oblast péče o odborný rozvoj zaměstnanců. Podstatou této kapitoly je charakterizovat a navzájem od sebe odlišit jednotlivé formy odborného rozvoje, tedy zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů škol a rekvalifikaci¹, přičemž prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace jsou zde pouze zmíněny, neboť je těmto formám odborného rozvoje jako předmětu diplomové práce věnován prostor v navazujících kapitolách.

¹ Rekvalifikace není celou pracovněprávní teorií zařazována k formám odborného rozvoje, protože není předmětem úpravy v zákoníku práce, nýbrž vychází ze zákona o zaměstnanosti. Nicméně svou povahou dle mého názoru naplňuje významovou podstatu formy odborného rozvoje, a proto ji v této souvislosti uvádím.

Ve třetí kapitole této práce se již pozornost zaměřuje na předmět diplomové práce, konkrétně na prohlubování kvalifikace. Z důvodu snahy o logický výklad se kapitola člení na subkapitoly tak, aby nejprve byla popsána základní charakteristika prohlubování kvalifikace, dále práva a povinnosti zaměstnance, práva a povinnosti zaměstnavatele a konečně také několik poznámek vztahujících se k možnosti uzavřít dohodu o rozdělení nákladů na prohlubování kvalifikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Následující, čtvrtá, kapitola se v podobném duchu zabývá zvyšováním kvalifikace, když tento pracovněprávní institut ilustruje ve struktuře, která byla užita také u prohlubování kvalifikace. Shodné strukturování kapitol, resp. členění na subkapitoly, bylo ovlivněno úsilím o zajištění přehlednosti a tím i možnosti snazší komparace obou institutů pracovního práva.

Kvalifikační dohoda se stala předmětem páté kapitoly této práce, kde jsou znázorněny jak základní atributy tohoto smluvního instrumentu, tak i odlišnosti v použití této dohody při zvyšování a při prohlubování kvalifikace, kde je v současné době její aplikace omezena zákonnými podmínkami.

Šestá kapitola popisuje prohlubování a zvyšování kvalifikace z jiného světla, konkrétně z pohledu daňového práva, resp. daňového dopadu na zaměstnavatele a daňového dopadu na zaměstnance, ke kterému dochází při prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců.

Poslední výkladová, sedmá, kapitola se už nevztahuje k právní úpravě „de lege lata“, nýbrž se věnuje právní úpravě prohlubování a zvyšování kvalifikace „de lege ferenda“, tj. jedná se o kapitolu mající ambice poukázat na základě předchozího výzkumu na problematické body stávající právní úpravy a doporučit legislativní změny, případně některé i výslovně navrhnout.

V rámci úvodu bych si dovolil učinit poslední nezbytnou poznámku. Právní stav diplomové práce je ke dni 1. 4. 2011.

1. Péče o zaměstnance

Dříve, než-li přistoupíme konkrétně k samotnému tématu práce, měli bychom nejprve uvést oba instituty pracovního práva, tj. prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace, do kontextu v rámci celé pracovněprávní úpravy.

Pokud jsme si tedy vytkli za cíl systematicky zařadit prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace, měli bychom nepochybně odkázat na zákonnou úpravu, kterou jsou oba výše uvedené instituty regulovány. Konkrétně se jedná o zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Právě členění tohoto právního předpisu nám usnadňuje, přímo bychom mohli říci, že i určuje, zařazení prohlubování a zvyšování kvalifikace v pracovněprávním režimu.

Tedy, prohlubování a zvyšování kvalifikace lze z širšího hlediska podřadit pod pojem péče o zaměstnance, což vyplývá ze skutečnosti, že jsou oba instituty upraveny v ustanoveních § 230 až 235 zákoníku práce, která spadají do části desáté zákoníku práce nazvané Péče o zaměstnance.

1.1. Pojem „péče o zaměstnance“ z širšího hlediska

Nyní nám ovšem vyvstává otázka, jak si definovat pojem „péče o zaměstnance“. Bez váhání lze totiž říci, že významové pole tohoto pojmu bude velmi široké, a tak by mohlo docházet k jistým těžkostem při jeho vymezení. Z tohoto důvodu bychom měli využít definice, která vychází z širšího pohledu na tento pojem a která tedy klasifikuje péči o zaměstnance jako „soubor práv a povinností směřujících k vytvoření optimálních podmínek pro výkon práce“².

Pokud jsme si již definovali pojem péče o zaměstnance, měli bychom rovněž nastínit, které aktivity ze strany zaměstnavatele je možno pod tento pojem podřadit.

² Bělina, M. a kol. Pracovní právo. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 362

Jedná se například o:

- vypracování a realizaci vnitřních postupů zaměstnavatele aplikovaných při přijímání nových zaměstnanců (úvodní školení v oblasti náplni práce zaměstnance, informačních technologií, zacházení s dokumentací zaměstnavatele, seznamování s kolegy, možnost krátkodobého „stínování“ vedoucích zaměstnanců,...),
- vhodně sestavenou metodiku práce v rámci personálního útvaru zaměstnavatele (efektivně zvládnutá evidence personálních údajů zaměstnanců, dodržování zásad ochrany personálních údajů a práce s těmito údaji v souladu s právními předpisy),
- zajištění oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a to v souladu s právními předpisy, zejména se zákoníkem práce a zákonem o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a zdraví při práci,
- vytváření stabilního pracovního prostředí umožňujícího kvalitní výkon práce společně s podporou rozvoje interpersonálních vazeb na pracovišti,
- finanční podporu stravování zaměstnanců (ať už ve formě provozu vlastního stravovacího zařízení nebo provozu pronajatého stravovacího zařízení či v podobě zajištění stravenek pro zaměstnance),
- podporu rozvoje sociálního života zaměstnanců po skončení pracovní doby (například příspěvky na rekreaci zaměstnanců nebo poskytnutí vstupenek na kulturní představení či sportovní utkání),
- individuální odborný rozvoj zaměstnanců³.

Z výše uvedeného vyplývá, že péče o zaměstnance zahrnuje skutečně širokou „paletu“ aktivit, a je tedy na samotném zaměstnavateli, nakolik se mu tyto činnosti podaří realizovat v praxi a zda se mu je podaří efektivně propojit tak, aby ve své komplexitě vytvořily fungující systém. Nutno podotknout, že je i v zájmu zaměstnavatele, aby jeho zaměstnanci byli spokojeni, a to nejen přímo při výkonu své práce, ke které potřebují náležité podmínky, ale také v době po výkonu své práce, kdy velmi vítají snahy zaměstnavatele o rozvoj jejich sociálního života, což se v konečném důsledku může odrazit v rychlejší a kvalitnější regeneraci zaměstnance, který je pak schopen podávat v rámci

³ Individuální odborný rozvoj zaměstnanců je blíže specifikován v následující části práce.

pracovního procesu vyšší výkon a dosahovat kvalitativně i kvantitativně vyšších výsledků v odvedené práci.

Nadto je vhodné doplnit, že v případě řady zaměstnanců se názor o trvání jejich pracovního poměru k jednomu zaměstnavateli vyvíjí tak, že jsou-li spokojeni, jsou ochotni setrvat v daném pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli dlouhou dobu, někdy lze říci, že i převážnou část svého ekonomicky aktivního života.

Současně bychom mohli uvést, že výše uvedené činnosti zaměstnavatele lze charakterizovat taktéž podle toho, zda se jedná o

- povinnosti uložené zaměstnavateli zákonem nebo kolektivní smlouvou vyššího stupně (např. zajištění oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci),
- povinnosti, jež jsou zakotvené v podnikové kolektivní smlouvě (např. zajištění stravování pro zaměstnance, příspěvky na rekreaci zaměstnanců nebo benefitní programy určené na kulturní akce nebo sportovní vyžití zaměstnanců),
- povinnosti převzaté zaměstnavatelem dobrovolně na základě jeho svobodného jednostranného uvážení (např. podpora individuálního odborného rozvoje zaměstnanců);⁴

1.2. Pojem „péče o zaměstnance“ z užšího hlediska

Zatímco výše jsme se zabývali pojmem péče o zaměstnance z širšího pohledu, nyní zvolíme užší optiku a zaměřili bychom se konkrétně na část desátou zákoníku práce, tj. na ustanovení § 224 až 247 zákoníku práce.

Předně bychom měli podotknout, že v rámci této právní úpravy nejsou zpracovány všechny činnosti, které zaměstnavatel provádí za účelem rozvoje lidských zdrojů. Například úprava oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je řešena na jiném místě v zákoníku práce⁵ a dále v jiných právních předpisech.

⁴ Srov. Bělina, M. a kol. Pracovní právo. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 363

⁵ Oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je upravena v části páté zákoníku práce.

V podstatě tak můžeme hovořit o čtyřech institutech péče o zaměstnance, které jsou upraveny v části desáté zákoníku práce. Jsou to následující instituty:

- péče o pracovní podmínky zaměstnanců,
- péče o odborný rozvoj zaměstnanců,
- stravování zaměstnanců,
- zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců;

Zároveň bychom v rámci rozboru pojmu péče o zaměstnance neměli opomenout ani ústavněprávní rovinu. Konkrétně ustanovení článku 28 Listiny základních práv a svobod stanoví, že zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky a dále má toto ustanovení zmocňovací charakter, když stanoví, že podrobnosti upraví zákon. Z příslušného ustanovení tak vyplývá, že mají-li zaměstnanci právo na uspokojivé pracovní podmínky, vztahuje se toto oprávnění i na právo na péči o zaměstnance.⁶

Ve vztahu k právní úpravě bychom měli ještě doplnit, že zákonná úprava je formulována pouze v minimálních limitech a přináší tedy možnost zaměstnavatelům poskytovat zaměstnancům péči ve větším rozsahu. Zaměstnavatelé tak mohou nejen zákonem uložené povinnosti podrobněji rozvést, resp. upravit, ale mohou se též se zaměstnanci dohodnout i na dalších benefitech nad rámec stanovený zákonem. Nabízí se tedy otázka, v jakých formách tak mohou zaměstnavatelé činit. Například mohou být dohodnutá plnění obsažená v kolektivních smlouvách, vnitřních předpisech vydaných zaměstnavatelem nebo případně ve vztahu k individuálním zaměstnancům i v rámci pracovních smluv, formou dodatků k pracovním smlouvám nebo i v podobě jiné nepojmenované smlouvy.

1.3. Pojem „péče o zaměstnance“ z historického hlediska

Ačkoli jsme si již vymezili pojem „péče o zaměstnance“ z širšího a užšího pohledu a mohlo by se tak zdát, že jsme využili veškerých možností pro definování a zařazení

⁶ Srov. Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008. s. 318

tohoto pojmu v oblasti pracovněprávní teorie, bylo by vhodné rovněž zmínit i historický náhled, respektive vývoj péče o zaměstnance, a to s ohledem na skutečnost, že se nejedná o statickou oblast, ale naopak o dynamickou, která ačkoli se vyvíjí až od 19. století, tak se v moderní době dostala do popředí zájmu nejen teorie, ale i samotných zaměstnavatelů uvědomujících si význam a dosah péče o zaměstnance v rámci rozvoje lidských zdrojů.

Můžeme si tedy položit otázku, co zapříčinilo vznik a následný vývoj péče o zaměstnance? Za jednu z hlavních příčin bychom mohli považovat průmyslovou revoluci v 19. století, jež odstartovala technologický rozvoj a s ním související nutnost přijímat preventivní opatření předcházející vzniku úrazů při práci se stroji a dalšími pracovními prostředky. Vzhledem k tomu, že bylo nutné přijímat tato opatření v komplexnější podobě, aby byla zaručena jejich účinnost, musela být vytvářena systémově, což nás přivedlo ke vzniku péče o zaměstnance, byť zatím jen v rovině bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Ovšem jednou nastavený trend měl najít odezvu i v dalších oblastech vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, a to v sociální politice, která se u zaměstnavatelů začala koncem 19. století programově vytvářet. Zaměstnavatelé si totiž začali uvědomovat, že je nutné podpořit rekuperaci zaměstnanců po pracovním výkonu a že pokud chtějí, aby se pracovní síla zaměstnanců nejen obnovovala, ale i zvyšovala, musí se snažit o vytvoření funkčního sociálního klimatu na pracovišti a také o podporu zaměstnanců v době mimo výkonu práce. Například tak zaměstnavatelé mohli pro své zaměstnance zajistit bydlení, poskytovat jim různé účelové příspěvky nebo spolufinancovat jejich volnočasové aktivity. Samozřejmě, že výše uvedené činnosti vykonávali zaměstnavatelé s přihlédnutím k době, ke své uvědomělosti a také svým ekonomickým možnostem.

Jako jeden z příkladů propracované péče o zaměstnance v historickém pohledu lze uvést podnik Baťa, kde jeho zakladatel Tomáš Baťa realizoval komplexně zpracovanou podnikovou sociální politiku. Jednalo se o velmi ambiciózní program, a to tím víc, že se tento koncept nejvíce prosazoval ve 30. letech 20. století, tj. v době, kdy se musela světová ekonomika potýkat s hlubokou hospodářskou krizí.

Z historického hlediska bychom ještě mohli doplnit, že od 30. let 20. století se začíná využívat v rámci sociální politiky zaměstnavatelů dalšího instrumentu, a to kolektivní smlouvy. V souvislosti s kolektivní smlouvou bychom mohli zmínit nárůst jejího významu spjatý s postupným posilováním úlohy odborů (nastupujícím zejména v 50. letech 20. století) při tvorbě a realizaci podnikové sociální politiky.⁷

V souvislosti s dnešní dobou bychom mohli doplnit, že podniková sociální politika našla svůj odraz právě v péči o zaměstnance (tedy v institutu, který je nyní upraven zákonem, což zajišťuje zaměstnancům přístup alespoň k minimálním standardům péče o zaměstnance ze strany zaměstnavatele). Nicméně cíle zůstávají zachovány, tedy i nadále se programově zaměstnavatelé snaží zajistit regeneraci zaměstnanců po výkonu práce a tím zvýšení jejich efektivity pro budoucí pracovní výkon.

⁷ Srov. Bělina, M. a kol. Pracovní právo. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 362

2. Odborný rozvoj zaměstnanců

Jak jsme si uvedli v předchozí kapitole, za jeden z institutů péče o zaměstnance lze označit odborný rozvoj zaměstnanců. Předtím, než přistoupíme k právnímu rozboru tohoto institutu, ovšem považují za vhodné charakterizovat odborný rozvoj zaměstnanců obecně. Nicméně při takovém úkolu nám vyvstává otázka poměrně obtížné definovatelnosti tohoto pojmu, a to s ohledem na stále široké pole činností, které lze pod pojem „odborný rozvoj zaměstnanců“ subsumovat.

Z výše uvedeného vyplývá, že obdobně jako v případě pojmu „péče o zaměstnance“ budeme nuceni definovat obecnějším způsobem, přičemž se zaměříme na rozsah. Péči o odborný rozvoj zaměstnanců si lze vymezit tak, že „zahrnuje nejenom právní úpravu provedenou zákoníkem práce nebo jinými právními předpisy, ale celý soubor činností zaměstnavatele, který je zaměřen obecně na vzdělávání zaměstnanců, prohlubování jejich kvalifikace, zvyšování kvalifikace nebo na jinak zaměřenou odbornost zaměstnanců.“⁸

2.1. Právní úprava odborného rozvoje zaměstnanců

Nyní se už budeme zabývat právní úpravou institutu odborného rozvoje zaměstnanců, kterou můžeme nalézt v ustanoveních § 227 až 235 zákoníku práce. Pro úplnost je rovněž nezbytné doplnit, že problematika odborného rozvoje zaměstnanců je rovněž předmětem úpravy obsažené v ustanovení § 110 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) a dále rozvedené vyhláškou č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.

Nicméně kromě obecné pracovněprávní úpravy rozlišujeme i zvláštní právní úpravu, která zavádí pro určité skupiny zaměstnanců speciální režim, tj. režim, ve kterém mohou být stanoveny odchylky od úpravy uvedené v zákoníku práce. Speciální právní úprava je obsažena zejména v následujících právních předpisech:

⁸ Bělina, M. a kol., Zákoník práce, s. 583, 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2008

- zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon 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,
- zákon 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,
- zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů;

Vzhledem k tomu, že je Česká republika od 1. května 2004 členem Evropské unie, měli bychom se také vypořádat s otázkou harmonizace naší legislativy s unijním právem (dříve nazývaným jako právo komunitární). Ve vztahu k tématu této práce se tak zejména jedná o to, zda bylo již v době přijetí České republiky do Evropské unie dosaženo souladu české právní úpravy s primárním právem Evropských společenství (zejména čl. 43 a 49 SES) a dále sekundárním právem, tj. zejména směrnicemi ES upravujícími problematiku uznávání odborných kvalifikací (jako stěžejní lze uvést směrnice 89/48/EHS, 92/51/EHS, 1999/42/ES). Na základě výše uvedené evropské úpravy jsme byli nuceni reagovat přijetím zákona č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a některých příslušníků jiných států a o změně některých zákonů (zákon o uznávání odborné kvalifikace).

Zákon o uznávání odborné kvalifikace tak nastavil systém pro uznávání odborných kvalifikací založený na principech obecného mechanismu vzájemného uznávání odborných kvalifikací nastaveného předpisy evropského práva. Za základní princip lze považovat proklamovanou důvěru členských států Evropské unie v rovnocennost formálních kvalifikací a zajištění odbornosti výkonu příslušné činnosti. Zásadního významu pak nabývá oprávnění udělené osobám, které jsou v jednom členském státě dostatečně kvalifikova-

né k výkonu určitého povolání. Těmto osobám na základě tohoto oprávnění vzniká (zá-
sadně) nárok na přístup ke stejnému povolání v jiném členském státě, a to i tehdy, jestli-
že se dotyčné požadované vzdělání a příprava liší do určité míry v trvání nebo obsahu.
Omezení se připouští jen z důvodů naléhavého veřejného zájmu, a pouze v míře ne-
zbytné k zajištění ochrany příslušného naléhavého veřejného zájmu.⁹

V souvislosti s vývojem evropského práva po vstupu České republiky do Evropské unie
bychom neměli opomenout skutečnost, že problematika uznávání odborných kvalifikací
je již dnes upravena novou směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne
6. července 2005 o uznávání odborných kvalifikací, která nahradila předchozí úpravu
v dané věci a stanovila povinnost členským státům implementovat tuto směrnicí do
svých právních řádů (uvést v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení
souladu s touto směrnicí) do 20. října 2007.

Pokud se týká naší vnitrostátní právní úpravy, tak lze konstatovat, že zákon o uznávání
odborné kvalifikace, ve znění pozdějších předpisů, v souladu s novou směrnicí o uzná-
vání odborných kvalifikací zavedl pět úrovní kvalifikace, rozvedl právní úpravu společ-
ného řízení, řízení o předběžné otázce, uznávání odborné kvalifikace ve veřejné správě
a dále nově též úpravu přestupků.

2.2. Kvalifikace

V předcházející podkapitole jsme se mj. zabývali zákonem o uznávání odborné kvalifi-
kace, kde jsme se již střetli s užitím pojmu „kvalifikace“. Vzhledem ke skutečnosti, že
tento pojem může být považován za jeden z ústředních pojmů této práce, domnívám se,
že by bylo nanejvýš vhodné si jej nyní z pracovněprávního pohledu vymezit. Zdůraznil
jsem, že se bude jednat o pracovněprávní charakteristiku z toho důvodu, že i jiné vědy,
např. pedagogická vědní disciplína, se tomuto pojmu věnují, ale zaměřují se na jiné
aspekty.

⁹ Srov. MŠMT, Zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace

Ovšem při vymezení pojmu „kvalifikace“ jsme nuceni připustit, že zákonodárcem nebyl pojem kvalifikace legálně definován, a tak se pro naše účely i v tomto případě obracíme k výkladu pracovněprávní teorie, která chápe kvalifikaci jako „souhrn teoretických vědomostí, praktických dovedností a osobních vlastností, které vytvářejí předpoklady pro vykonávání určitých prací“¹⁰.

Uvedenou definici bychom si mohli ještě doplnit o další náhled na tento pojem, dle kterého „kvalifikace znamená způsobilost vykonávat za daných technických a organizačních podmínek práce určitého stupně složitosti, přesnosti a namáhavosti, které patří ke konkrétní profesi nebo specializaci zaměstnance, a to s obvyklou intenzitou práce a ve vyžadované kvalitě.“¹¹

Z uvedených definic nám tedy vyplývá, že kvalifikaci tvoří jen teoretické vědomosti, ale i další nedílné složky jako praktické dovednosti, které bychom mohli chápat jako zkušenosti, které zaměstnanec získává nejen během svého vzdělávání, ale také v rámci svého zaučení, zaškolení nebo rekvalifikace.

Pokud jsme zvolili jinou optiku, prostřednictvím které vnímáme i zkušenosti jako zdroj pro kvalifikaci, pak bychom si měli uvědomit i neprávnický dosah - nestálost dosažené kvalifikace. Ačkoliv získáme, např. vysokoškolským studiem, kvalifikaci k výkonu některé z činností, neznamená to automaticky, že bychom měli po celou dobu našeho dalšího profesního života reálně stejnou kvalifikaci k této činnosti. Pokud bychom se rozhodli vykonávat jiné povolání, vedlo by to k procesu zapomínání našich dříve dosažených vlastností a návyků, což by naši kvalifikaci ve svém důsledku snížilo. Naopak pokud bychom vykonávali povolání, ke kterému jsme nabyli kvalifikaci požadovanou právními předpisy, zcela jistě bychom opakováním určitých činností a naší další specializací svou kvalifikaci k výkonu těchto činností zvýšili.

Právě skutečný dosah významu kvalifikace, moderní společnost nutí nás se neustále adaptovat na nové prostředí a nové podmínky postupně vedly ke vzniku konceptu celo-

¹⁰ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 367

¹¹ Jouza, L. Školení a vzdělávání je někdy povinností zaměstnavatele. *Právní zpravodaj*. 2007. roč. 8, č. 2, s. 12

životního vzdělávání. V ČR se tento koncept stal součástí národního programu rozvoje vzdělávání a našel svůj odraz i v pracovněprávní úpravě, konkrétně v právní úpravě prohlubování a zvyšování kvalifikace, tedy úpravě, které se budeme v navazujících kapitolách této práce podrobněji věnovat.

2.3. Formy odborného rozvoje zaměstnanců

Po seznámení se s obecnou právní úpravou odborného rozvoje zaměstnanců a po nástupu konotace pojmu „kvalifikace“ bychom tak již mohli přistoupit ke kategorizaci odborného rozvoje zaměstnanců. Můžeme rozlišit následující formy:

- zaškolení a zaučení,
- odborná praxe absolventů škol,
- prohlubování kvalifikace,
- zvyšování kvalifikace,
- rekvalifikace zaměstnanců prováděná zaměstnavatelem;¹²

Ve vztahu k výše uvedeným kategoriím bychom si nyní mohli dovolit uvést stručnou charakteristiku, přičemž institutům prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace se budeme podrobněji věnovat v navazujících kapitolách diplomové práce.

2.4. Zaškolení a zaučení zaměstnanců

Hovoříme-li o zaškolení a zaučení zaměstnanců, jedná se podle ustanovení § 228 odst. 1 zákoníku práce o povinnost zaměstnavatele zaškolit nebo zaučit zaměstnance, který vstupuje do zaměstnání bez kvalifikace. V této souvislosti je nutné podotknout, že, ačkoliv to není výslovně uvedeno, z povahy ustanovení vyplývá, že se tato povinnost vztahuje pouze na zaměstnance, kteří nemají kvalifikaci pro druh práce sjednaný v pracovní smlouvě, případně v dohodě o pracích konaných mimo pracovní poměr.¹³

¹² Všechny formy odborného rozvoje vychází z ustanovení § 227 zákoníku práce kromě páté uvedené formy - rekvalifikace, která se opírá o ustanovení § 110 zákona o zaměstnanosti.

¹³ V souladu s § 77 odst. 1 zákoníku práce se právní úprava zaškolení a zaučení zaměstnanců vztahuje i na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Dále je pak zaměstnavatel povinen zaškolit nebo zaučit zaměstnance i v případě, že zaměstnanec přechází z důvodů na straně zaměstnavatele na nový druh práce nebo na nové pracoviště, případně mění-li se způsob práce v rámci změn organizace práce nebo jiných racionalizačních opatření přijatých zaměstnavatelem.¹⁴

Účelem zaškolení nebo zaučení je, aby se každý zaměstnanec mohl seznámit s výkonem své práce, nabýt dostatečnou sumu vědomostí a konečně také získat praktické dovednosti pro výkon této práce. Nicméně i při naplnění tohoto účelu v praxi, nemůže být zaškolení nebo zaučení posuzováno jako nabytí kvalifikace.¹⁵ Pokud je tedy u příslušného druhu práce vyžadována zvláštní kvalifikace, pak není zaškolením nebo zaučením zaměstnance nahraditelná.

Z pohledu rozsahu a obsahu zaškolení nebo zaučení zaměstnance ponechává právní úprava zaměstnavatelům volný prostor pro uvážení, jakým způsobem bude provedeno, není-li konkrétní úprava obsažená ve zvláštním právním předpisu. Nadto pokud již zmíníme volnost zaměstnavatelů při přijímání metodických postupů pro zaškolování a zaučování zaměstnanců, mohli bychom rovněž poukázat na skutečnost, že bez právního významu je i samotné rozlišování pojmů „zaškolení“ a „zaučení“ zaměstnanců, jelikož ani zákoník práce (či jiný zvláštní právní předpis) tak nečiní. Na základě tohoto zjištění lze dovodit, že zaměstnavatelé mohou při tvorbě příslušných metodik vycházet z libovolného pojmu, byť v souvislosti s oprávněnými požadavky recipientů - zaměstnanců by bylo vhodné zvolený pojem (ať již zaškolení, nebo zaučení) používat výhradně.

Jakou podobu by tedy mohlo takové zaškolení nebo zaučení mít? Při hledání odpovědi bychom nevycházeli, jak jsme již uvedli, z ustanovení právních norem, ale z praxe personální politiky a řízení lidských zdrojů. Nejprve bychom mohli zaměstnance seznámit s pracovištěm, ostatními zaměstnanci, zejména blízkými spolupracovníky, a dále s interní politikou zaměstnavatele – například standardy zaměstnavatele, organizací práce, vnitřními předpisy a směrnicemi upravujícími bezpečnost práce a ochranu zdraví při

¹⁴ Srov. Jouza, L. Školení a vzdělávání je někdy povinností zaměstnavatele. *Právní zpravodaj*. 2007. roč. 8, č. 2, s. 13

¹⁵ Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 610

práci. Závěrečnou fází zaškolení nebo zaučení by mělo být podrobné informování zaměstnance o pracovních úkolech a činnostech, které bude vykonávat a podle charakteru těchto úkolů a činností též zajištění případného odborného nácviku. Součástí závěrečné fáze zaškolení nebo zaučení může rovněž být kvalifikační zkouška či jiná forma ověření znalostí a dovedností zaškolovaného zaměstnance, jejíž úspěšné složení znamená pro zaměstnance ukončení tohoto vzdělávacího procesu a zařazení do „běžného provozu“.

Nicméně řada zaměstnavatelů dříve řešila otázku, jak z pracovněprávního hlediska pojímat dobu, kdy zaměstnanec nevykonává práci podle pracovní smlouvy a během své pracovní doby je zaškolován nebo zaučován. Naštěstí, nyní v době účinnosti nového zákoníku práce, si již tuto otázku pokládat nemusíme, a to proto, že výklad teorie byl nahrazen výslovnou legislativní úpravou obsaženou v ustanovení § 228 odst. 1 zákoníku práce, dle které se zaškolování nebo zaučování považuje za výkon práce.

Vzhledem k tomu, že se jedná o výkon práce, je tímto vyřešena i otázka odměňování zaměstnance po dobu jeho zaškolování nebo zaučování. Zaměstnanci totiž v souladu s ustanovením § 228 odst. 1 zákoníku práce náleží po tuto dobu mzda nebo plat. Na druhou stranu je ovšem nutné v této souvislosti doplnit, že v případě porušení povinností zaměstnance ve vztahu k jeho zaškolování nebo zaučování lze toto chování zaměstnance kvalifikovat jako porušení právních povinností, které se vztahují k jím vykonávané práci¹⁶, a to v souladu s ustanovením § 52 písm. g) zákoníku práce.

2.5. Odborná praxe absolventů škol

Další z forem odborného rozvoje se vztahuje na absolventy škol. Již z pojmu „absolvent školy“ vyplývá, že se bude jednat o osobu odlišnou ve srovnání s osobou, která musí být zaškolována (nebo zaučována) a která tedy dosud nedosáhla kvalifikace nutné pro výkon práce. Nicméně ani v případě absolventů škol nelze opomíjet zvláštní pozornost, která jim musí být věnována, a to v důsledku chybějící praxe.

¹⁶ Jouza, L. Školení a vzdělávání je někdy povinností zaměstnavatele. *Právní zpravodaj*. 2007. roč. 8, č. 2, s. 13

Koho tedy v pracovněprávním smyslu považujeme za „absolventa“? Dle dikce ustanovení § 229 odst. 2 zákoníku práce se jím rozumí zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia (přípravy) 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené. Z této definice tak vyplývá, že se nejedná pouze o zaměstnance nastupujícího do prvního zaměstnání, jak si v některých případech zaměstnavatelé mylně vykládají, ale o kteréhokoliv zaměstnance, jehož odborná praxe nedosáhla 2 let. V souvislosti s trváním a délkou odborné praxe bych podotkl, že není rozhodující, zda zaměstnanec vstupuje do pracovního poměru nebo zda je s ním uzavírána některá z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dokonce za výkon odborné praxe uznáváme i činnost osoby samostatně výdělečně činné.¹⁷

Nyní bychom si mohli položit otázku, jak by mohla odborná praxe absolventů škol vypadat? Obdobně jako v případě zaškolení nebo zaučení zaměstnanců ani v tomto případě zákoník práce nebo jiný právní předpis nestanoví konkrétní podobu odborné praxe, resp. povinnosti zaměstnavatele při zajišťování této odborné praxe. Pouze se v souladu s ustanovením § 228 odst. 1 zákoníku práce stanoví povinnost zaměstnavatelů zabezpečit zaměstnancům – absolventům středních škol, konzervatoří, vyšších odborných škol a vysokých škol přiměřenou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a dovedností potřebných pro výkon práce.

Vzhledem k výše uvedenému se tak při konkretizaci práv a povinností zaměstnavatele a zaměstnance – absolventa v souvislosti s odbornou praxí, zejména z hlediska délky a formy této odborné praxe, vychází buď z dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (ve formě ústní, nebo písemné), nebo i na základě jednostranného rozhodnutí učiněného zaměstnavatelem.

I u tohoto typu odborného rozvoje zaměstnanců se jedná podle ustanovení § 229 odst. 1 zákoníku práce o výkon práce, za který přísluší mzda nebo plat. Protože se jedná o výkon práce, tak se v případě porušení povinností ze strany zaměstnance během odborné

¹⁷ Srov. Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 611

praxe vystavuje tento zaměstnanec riziku pracovněprávního postihu podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce, a to pro porušení povinností vyplývajících pro zaměstnance z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.

2.6. Rekvalifikace

S ohledem na skutečnost, že se v pracovněprávní teorii setkáváme se zařazováním rekvalifikace jako formy odborného rozvoje¹⁸, tak si dovoluji uvést tuto formu i ve své práci, a to s poukazem na fakt, že rekvalifikace není předmětem úpravy obsaženým v zákoníku práce, nýbrž že se jedná o institut upravený v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“).

Co se tedy rozumí pojmem „rekvalifikace“? Podle dikce ustanovení § 108 odst. 1 zákona o zaměstnanosti se rekvalifikací rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.

Z výše uvedeného nám vyplývá, že zákonodárce se při definování pojmu „rekvalifikace“ přidržel terminologie užívané v zákoníku práce, což usnadní výklad tohoto pojmu, protože jednoznačně můžeme říci, že pod pojem „rekvalifikace“ lze subsumovat jak prohlubování kvalifikace, tak i zvyšování kvalifikace ve smyslu zákoníku práce.

Může vzniknout otázka, kde se „rekvalifikace“ v praxi uplatňuje. V souladu s ustanoveními § 109 a 110 zákona o zaměstnanosti se s právními vztahy souvisejícími s rekvalifikací můžeme střetnout jak ve vztazích mezi uchazeči nebo zájemci o práci na straně jedné a úřady práce na straně druhé, tak i ve vztazích mezi zaměstnanci a zaměstnavateli z důvodu zájmu zaměstnavatele o další pracovní uplatnění jeho zaměstnanců.

Pokud se jedná o obsah a rozsah kvalifikace, tak při jejich určování vycházíme podle ustanovení § 108 odst. 1 zákona o zaměstnanosti z dosavadní kvalifikace, zdravotního

¹⁸ Srov. Šubrt, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2007. roč. 55, č. 12, s. 2

stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.

Navazující ustanovení zákoníku práce dále upravují rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání, ke které dochází na základě dohody uzavírané mezi uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání a úřadem práce, a dále rekvalifikaci zaměstnanců zaměstnavatele v zájmu dalšího uplatnění těchto zaměstnanců, a to na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Právní úpravě je podrobena zejména forma a obsah dohody o rekvalifikaci, přičemž v souvislosti s dohodou o rekvalifikaci zaměstnanců je nutné doplnit, že se v takové situaci uzavírá další dohoda o rekvalifikaci mezi zaměstnavatelem, příp. rekvalifikačním zařízením, a úřadem práce. Dále se v příslušných ustanoveních upravuje úhrada nákladů rekvalifikace účastníkovi rekvalifikace a poskytování příspěvků této osobě na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Pokud se jedná o rekvalifikaci zaměstnanců, mohou být náklady vynaložené na jejich rekvalifikaci plně nebo částečně uhrazeny zaměstnavateli.¹⁹

¹⁹ Ačkoli je institut „rekvalifikace“ obsahově mnohem širší, tak jsem si dovolil vzhledem k charakteru této práce zvolit pouze stručný nástin této formy odborného rozvoje.

3. Prohlubování kvalifikace

Nyní, po obecném úvodu do problematiky péče o zaměstnance z pracovněprávního hlediska, systematickém zařazení institutů prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace do konceptu forem odborného rozvoje zaměstnanců a po stručném nástinu ostatních forem odborného rozvoje zaměstnanců, bychom již mohli přistoupit k samotnému hlavnímu předmětu diplomové práce.

3.1. Základní charakteristika

Dle dikce ustanovení § 230 odst. 1 zákoníku práce se prohlubováním kvalifikace rozumí průběžné doplňování kvalifikace, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce. Za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování.

Shora uvedené ustanovení tak představuje legální definici pojmu „prohlubování kvalifikace“ zaměstnance. Než si vymežíme pojmové znaky, které nám z definice vyplývají, bylo by vhodné uvést, že pokaždé, když přistupujeme k úvaze, zda se v konkrétním případě jedná, nebo nejedná, o prohlubování kvalifikace, musíme brát na zřetel právě a jen práci, jejíž výkon byl se zaměstnancem sjednán v pracovní smlouvě, případně v některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Kromě sjednaného druhu práce je pak rovněž nezbytné vycházet z kvalifikačních předpokladů, které jsou pro danou práci stanoveny, a to ať už ve formě právních předpisů či v podobě interních aktů zaměstnavatele (resp. vnitřních předpisů zaměstnavatele).²⁰

Pokud se jedná o pojmové znaky prohlubování kvalifikace, rozlišujeme dva znaky, a to následující:

- absence kvalitativní změny kvalifikace,
- vztah účasti na školení, jiných forem přípravy nebo studia s výkonem sjednané práce.

²⁰ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 613

Prohlubování kvalifikace, jak jsme si dříve uvedli, nepředstavuje kvalitativní změnu kvalifikace, tj. jedná se pouze o průběžné doplňování, kterým se nemění podstata kvalifikace. Tento princip není narušen ani skutečností, že za prohlubování kvalifikace považujeme i její udržování a obnovování, protože ani tehdy se nejedná o kvalitativní změnu kvalifikace. Udržování a obnovování kvalifikace lze vnímat jako aktualizaci dosavadních poznatků, a to s ohledem na vývoj oboru, kterého se kvalifikace zaměstnance týká, dále na vývoj technologií (kdy si mnoho zaměstnanců napříč celým spektrem oborů a činností, jež vykonávají, musí aktualizovat svoje znalosti a dovednosti při práci s informačními technologiemi) a konečně také na změnu právních předpisů.²¹

Abychom mohli označit účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za prohloubení kvalifikace, musí být toto vzdělávání, jak jsme zmínili výše, ve vztahu k vykonávané sjednané práci. V důsledku této skutečnosti se pak také prohlubování kvalifikace považuje v souladu s ustanovením § 230 odst. 3 zákoníku práce za výkon práce. Nicméně je současně nutné doplnit, že tento druhý pojmový znak je prolomen dvěma výjimkami, kdy se přes existenci vztahu k vykonávané sjednané práci jedná o zvyšování kvalifikace a to v případě, že zaměstnanec studuje za účelem dosažení vyššího stupně vzdělání anebo pokud je nový zaměstnanec přijat do pracovního poměru s podmínkou, že musí splnit předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo že musí splnit požadavky stanovené zaměstnavatelem pro řádný výkon této práce.

Z vymezené definice „prohlubování kvalifikace“ a obecně řečeno z celého ustanovení § 230 zákoníku práce nám ovšem kromě uvedených pojmových znaků plyne i další velmi důležitá skutečnost týkající se prohlubování kvalifikace, a to že dotčené ustanovení pouze zakotvuje obecný režim prohlubování kvalifikace, ale již nepředstavuje bližší úpravu formy prohlubování kvalifikace, čímž se tak ponechává otevřený prostor praxi, aby sama vhodně formy prohlubování kvalifikace zvolila. Současně lze podotknout, že za možné formy prohlubování kvalifikace zmíněné ustanovení zákoníku práce uvádí příkladmo účast na školení nebo studium za účelem prohloubení kvalifikace.

²¹ Srov. Šubrt, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2007. roč. 55, č. 12, s. 4

Ve vztahu k formám prohlubování kvalifikace bych ještě poznamenal, že není rozhodující název zvolené formy, ale její reálný obsah. Pro zaměstnavatele to znamená, že musí poměřovat, zda vzdělávání, které absolvuje jeho zaměstnanec, naplňuje výše uvedené pojmové znaky prohlubování kvalifikace, zda se skutečně nemění podstata kvalifikace zaměstnance a zda se pouze aktualizují jeho poznatky a dovednosti související s výkonem sjednané práce.

3.2. Práva a povinnosti zaměstnance

Práva a povinnosti zaměstnance vyplývající z právního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v souvislosti s prohlubováním kvalifikace jsou předmětem úpravy obsažené v ustanovení § 230 odst. 2 zákoníku práce.

Dle tohoto ustanovení je zaměstnanec povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Tuto povinnost je nutno vnímat jako „součást pracovního závazku zaměstnance. Tím ovšem není míněna povinnost obecná, tedy i v době odpočinku, ale jen v pracovní době (jde o výkon práce).“²²

Skutečnost, že prohlubování kvalifikace zaměstnance považujeme za výkon práce, pak není pouhou teoretickou interpretací, nýbrž nachází svou oporu v zákoně, když zákonodárce v ustanovení § 230 odst. 3 zákoníku práce výslovně označil účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat.

Vzhledem k tomu, že se prohlubování kvalifikace klasifikuje jako výkon práce, vzniká tak nejen právo zaměstnance na odměnu (ať již v podobě mzdy nebo platu), ale také povinnost zaměstnance zúčastnit se školení nebo studia za účelem prohloubení kvalifikace, pokud byla zaměstnanci účast na těchto vzdělávacích aktivitách zaměstnavatelem nařízena. Pokud by se zaměstnanec nařízené formy prohlubování kvalifikace nezúčastnil, mohlo by to vyvolat závažné pracovněprávní důsledky v neprospěch dotčeného zaměstnance. Takové jednání ze strany zaměstnance by totiž mohlo být kvalifikováno

²² Šubrt, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2007. roč. 55, č. 12, s. 5

jako porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.²³ „Jestliže se zaměstnanec školení neúčastní a jinou práci nekoná, může se jednat i o nepřítomnost v práci. Nepřítomnost na školení či studiu, protože je výkonem práce, může být posouzena také jako neomluvená. O tom, zda jde o neomluvené zameškání práce, rozhoduje zaměstnavatel v dohodě s příslušným odborovým orgánem, působí-li u něj odborová organizace. Jestliže u něj odborová organizace nepůsobí, rozhoduje o neomluvené nepřítomnosti sám.“²⁴ Zaměstnanec by se tak vystavil v případě minimálně trojí absence na školeních nebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace riziku skončení pracovního poměru z důvodu soustavného méně závažného porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, a to v souladu s ustanovením § 52 písm. g) zákoníku práce.

S ohledem na skutečnost, že prohlubování kvalifikace považujeme za výkon práce, by bylo rovněž žádoucí doplnit, že tato forma odborného rozvoje zaměstnance nemusí probíhat pouze v pracovní době, ale může být realizována též ve formě práce přesčas²⁵, přičemž práci přesčas se podle ustanovení § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce rozumí práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.

Pokud by tedy prohlubování kvalifikace mělo probíhat v rámci práce přesčas, musí být i v takovém případě splněny obecné předpoklady pro práci přesčas upravené ustanovením § 93 zákoníku práce. Zejména by tedy práce přesčas měla být konána jen výjimečně a nařizována zaměstnavatelem jen z vážných provozních důvodů. Kromě dodržení zásad aplikace práce přesčas je zaměstnavatel také povinen splnit zákonné limity pro nařízenou práci přesčas upravené v ustanovení § 93 odst. 2 zákoníku práce, kdy se jako maximum stanoví 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Ačkoli se dle zmíněného ustanovení § 93 odst. 2 zákoníku práce připouští, že může být práce přesčas nařízena zaměstnanci i na dobu jeho nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, tak je současně nutné upozornit, že na dny pracovního klidu se již tato mož-

²³ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1873/2000

²⁴ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 613

²⁵ Srov. Tamtéž, s. 613

nost nevztahuje, protože prohlubování kvalifikace nesplňuje podmínky vyjmenované v ustanovení § 91 odst. 2 až 4 zákoníku práce, na které příslušné ustanovení § 93 odst. 2 zákoníku práce odkazuje.

Dále bychom měli ve vztahu k práci přesčas zmínit, že zákaz nařídít práci přesčas zaměstnanci z titulu prohlubování jeho kvalifikace v den pracovního klidu, je možné řešit v praxi tím, že se zaměstnavatel se zaměstnancem na práci přesčas dohodne, ale i v takové situaci je nutno stále dodržovat zákonné limity práce přesčas ve smyslu ustanovení § 93 odst. 4 zákoníku práce, tj. celkový rozsah práce nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně ve vyrovnávacím období.²⁶

Ve vztahu k odměňování zaměstnanců lze uvést, že prohlubování kvalifikace realizované mimo rozvrh pracovní doby nebo-li v rámci práce přesčas, ať se již jedná o práci přesčas nařízenou nebo dohodnutou, zakládá zaměstnanci nárok na příplatek za práci přesčas, resp. u zaměstnavatelů uvedených v ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce, zaměstnavatelů tzv. rozpočtové sféry, přísluší zaměstnanci podle ustanovení § 127 odst. 1 zákoníku práce část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí připadající na 1 hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná, a příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna místo platu za práci přesčas. U ostatních zaměstnavatelů pak náleží zaměstnanci v souladu s ustanovením § 114 odst. 1 zákoníku práce mzda, na kterou zaměstnanci vzniklo za dobu práce přesčas právo, a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku²⁷, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.

²⁶ Délka vyrovnávacího období může činit nejvýše 26 týdnů, případně 52 týdnů pokud tak stanoví kolektivní smlouva.

²⁷ Průměrným výdělkem zaměstnance se rozumí průměrný hrubý výdělek zaměstnance, který se zjišťuje za předchozí kalendářní čtvrtletí. Upraveno v ustanovení § 351 a n. zákoníku práce.

Další povinností zaměstnance, plynoucí z ustanovení § 230 odst. 2 zákoníku práce, je povinnost odpovídající oprávnění zaměstnavatele požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval i u jiné právnické nebo fyzické osoby. Lze tak konstatovat, že se nám vytváří prostor pro dvojí formu prohlubování kvalifikace. Jednak může zaměstnavatel sám zajišťovat školení, studium nebo jiné formy přípravy k prohloubení kvalifikace svých zaměstnanců, jednak může využít služeb třetích stran, tedy subjektů poskytujících odpovídající vzdělávací produkty.

V souvislosti s výše uvedeným by bylo vhodné rovněž doplnit, že zákonem stanovená povinnost zaměstnance absolvovat prohlubování kvalifikace u zaměstnavatele nebo u jiné osoby dle pokynu zaměstnavatele se již nevztahuje na povinnost zaměstnance podstupovat prohlubování kvalifikace v místě jiném, než je místo výkonu sjednané práce. Což samo o sobě neznamená, že to není možné. Naopak je častou praktikou, že jsou zaměstnanci za účelem svého dalšího odborného rozvoje vysíláni do jiného místa, než je místo sjednané jako místo výkonu práce. Nicméně v takovém případě se už jedná o pracovní cestu ve smyslu ustanovení § 42 odst. 1 zákoníku práce, resp. o časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Je-li tedy zaměstnanec vyslán za účelem prohlubování kvalifikace do jiného místa, vznikne mu z titulu cestovních výdajů, které mu v souvislosti s jeho pracovní cestou vzniknou, nárok na cestovní náhrady od zaměstnavatele, a to dle ustanovení § 152 písm. b) zákoníku práce.

Ovšem současně bychom měli podotknout, že zaměstnanec může být zaměstnavatelem v souladu s výše uvedeným ustanovením § 42 odst. 1 zákoníku práce vyslán na pracovní cestu na dobu nezbytné potřeby jen na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Není-li tedy tato dohoda sjednána již v rámci pracovní smlouvy, může být uzavřena i jako samostatný právní úkon mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Pokud by dohoda o pracovní cestě nebyla mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednána, nemohl by zaměstnavatel nařídit zaměstnanci absolvovat školení, jiné formy přípravy nebo studium za účelem prohloubení kvalifikace v jiném místě než místě sjednaném jako místo výkonu práce.

3.3. Práva a povinnosti zaměstnavatele

Jak už jsme si uvedli výše, zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu, nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace, popřípadě na zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval i u jiné právnické nebo fyzické osoby. Toto oprávnění vzniká zaměstnavateli z následujícího praktického důvodu, kterým jsou požadavky trhu práce, kdy je pro řadu úkolů a činností vykonávaných zaměstnanci nezbytné pro zajištění jejich řádného výkonu vést zaměstnance k doplňování a aktualizaci již dříve nabytých znalostí a dovedností. Oprávněný zájem zaměstnavatele na prohlubování kvalifikace jeho zaměstnanců tak našel svůj odraz v konstrukci výše uvedeného práva zaměstnavatele obsaženého, jak jsme už dříve zmínili, v ustanovení § 230 odst. 2 zákoníku práce.

Toto zákonné oprávnění zaměstnavatele je dále rozvedeno judikaturou, dle které „je zaměstnavatel oprávněn ve smyslu § 141a zákoníku práce²⁸ [nyní ustanovení § 230 odst. 2 zákoníku práce] uložit zaměstnanci účast na školení k prohloubení kvalifikace, jehož součástí může být závěrečné ověření získaných znalostí; z tohoto ustanovení však nelze dovodit oprávnění zaměstnavatele uložit zaměstnanci povinnost podrobit se pouhému přezkoušení úrovně kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě.“²⁹

Z judikatury tak vyplývá zásadní rozdíl v charakteru obou nastíněných situací, který může mít v případě pracovněprávního sporu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem zásadní význam. Zatímco v prvním případě se jedná o prohlubování kvalifikace zaměstnance, které může vyústit v „jakési vyvrcholení“, kdy se ověří, zda zaměstnanec svou účastí na školení nebo studiu skutečně nabyl požadované znalosti, dovednosti a jiné požadované vlastnosti pro výkon sjednané práce, tak ve druhém případě se jedná pouze o ověření, příp. prověření úrovně kvalifikace zaměstnance, tj. předmětem zkoumání jsou zaměstnancovy dovednosti, znalosti a zkušenosti. Byť zkoušení může mít podobnou formu, vycházíme při právním hodnocení z následující skutečnosti. V prvé nazna-

²⁸ Jedná se o odkaz na ustanovení § 141a zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, účinného do 31. 12. 2006. V současné době tuto problematiku upravuje ustanovení § 230 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

²⁹ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1791/2001

čené situaci se jedná o prohlubování kvalifikace, a tedy o výkon práce, kdy je zaměstnanec povinen uložené školení nebo jinou formu přípravy za účelem prohloubení kvalifikace absolvovat, včetně případného zkoušení, a to pod hrozbou eventuální sankce plynoucí z oprávnění zaměstnavatele klasifikovat porušení této povinnosti jako porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci ve smyslu ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce. Ve druhé situaci se naproti tomu o prohlubování kvalifikace nejedná, tedy ani o výkon práce, a v důsledku toho tak není možné uložit zaměstnanci povinnost účastnit se přezkoušení dosažené kvalifikace, a proto ani zaměstnancovo odmítnutí účastnit se tohoto přezkoušení nemůže být vnímáno jako porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Shora uvedené oprávnění zaměstnavatele uložit zaměstnanci povinnost zúčastnit se školení a studia, nebo jiných forem přípravy k prohloubení jeho kvalifikace je pak na základě ustanovení § 230 odst. 3 zákoníku práce vyváženo povinností zaměstnavatele hradit náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace zaměstnance. Mohli bychom si položit otázku, které typické náklady bude zaměstnavatel v souvislosti s prohlubováním kvalifikace hradit. Uveďme následující:

- mzda nebo plat, resp. část mzdy nebo platu, za dobu prohlubování kvalifikace zaměstnance (včetně případného příplatku za práci přesčas v souvislosti s prohlubováním kvalifikace zaměstnance),
- zápisné, školné nebo kurzovné,
- náhrady cestovních výdajů.

Ve spojitosti s diskutovanými nároky zaměstnanců při prohlubování jejich kvalifikace se v praxi rovněž objevuje otázka, zda přísluší zaměstnancům nárok na pracovní volno obdobně jako v případě zvyšování kvalifikace. Je nutné říci, že pracovní volno při prohlubování kvalifikace zaměstnancům ze zákona nepřísluší, protože na rozdíl od zvyšování kvalifikace posuzujeme prohlubování kvalifikace jako výkon práce. Nicméně potřeby praxe si vynutily s ohledem na reálný stav, kdy se zaměstnavatelé rozhodují, v jakém rozsahu uvolňovat svoje zaměstnance k absolvování příslušného vzdělávání, tuto problematiku uspokojivým způsobem řešit. Za současného stavu lze vycházet ana-

logicky z ustanovení § 232 zákoníku práce³⁰, které upravuje rozsah pracovního volna při zvyšování kvalifikace, a to s jedním významným rozdílem. Ve srovnání se zvyšováním kvalifikace by se totiž v případě prohlubování kvalifikace nejednalo o náhradu mzdy nebo platu, ale o mzdu nebo plat náležející zaměstnanci za dobu trvání prohlubování jeho kvalifikace.

3.4. Dohoda o rozdělení nákladů

V souvislosti s výše zmíněnými náklady na prohlubování kvalifikace zaměstnance, které je povinen zaměstnavatel hradit, se objevila i otázka, jak přistoupit k finančně náročnějším formám prohlubování kvalifikace, například za situace, kdy finanční ředitel bude studovat program MBA, který v jeho případě posoudíme jako prohlubování kvalifikace.

Dříve (v době před účinností nového zákoníku práce, tj. před 1. 1. 2007) nezbývala zaměstnavatelům jiná alternativa než řešit tuto otázku prostřednictvím kvalifikační dohody³¹, byla-li možná, protože očekávané náklady na prohlubování kvalifikace měly dosáhnout alespoň 100 000 Kč, a nadto prohloubení kvalifikace, které se mělo stát předmětem kvalifikační dohody, nesmělo být zaměstnanci zaměstnavatelem uloženo. Pokud již tedy byla kvalifikační dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednána, bylo na jejím základě možné požadovat od zaměstnance úhradu nákladů vynaložených na prohlubování jeho kvalifikace, resp. jejich poměrnou část, pokud nesplnil svůj závazek setrvat u zaměstnavatele po sjednanou dobu, nejdéle však po dobu 5 let.

V současné době, tj. od 1. 1. 2007, můžeme kromě kvalifikační dohody využít další institut, který umožňuje přímou finanční účast zaměstnance na úhradě nákladů za prohlubování jeho kvalifikace. Lze hovořit o dohodě o rozdělení nákladů³², byť to není označení, které by výslovně uváděl zákoník práce, tak se osobně přikláním k jeho užívání, protože praxe se mnohdy dopouští chyby, když ztotožňuje dohodu o rozdělení nákladů s kvalifikační dohodou. Ano, může nastat, a také nastává, situace, kdy předmětem ujednání v kvalifikační dohodě o prohloubení kvalifikace zaměstnance bude i klau-

³⁰ Srov. Šubrt, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2007. roč. 55, č. 12, s. 6

³¹ Kvalifikační dohoda bude podrobněji rozebrána v jedné z navazujících samostatných kapitol této práce.

³² Jakubka, J. *Zákoník práce 2010 v praxi*. 1. vyd., aktualizovaný dotisk. Praha: Grada, 2010. s. 234

zule o rozdělení nákladů, ale zároveň je nutné říci, že dohoda o rozdělení nákladů může mít i zcela samostatnou podobu, což je výhodné, protože pak se na ní nevztahují omezení spojená s kvalifikační dohodou. Omezení užití kvalifikační dohody spočívají ve finančním limitu, který je sice od doby účinnosti nového zákoníku práce snížený, ale stále musí předpokládané náklady na prohlubování kvalifikace zaměstnance dosáhnout výše alespoň 75 000 Kč. Další omezení zůstává stejné, tj. prohloubení kvalifikace nemůže být zaměstnanci uloženo.

Jak si tedy představit dohodu o rozdělení nákladů v praxi? V takové dohodě by bylo možné, aby zaměstnanec vyslovil souhlas s tím, že některé náklady vynaložené v souvislosti s prohlubováním kvalifikace dotčeného zaměstnance nebude hradit zaměstnavatel, nýbrž budou přímo hrazeny zaměstnancem. Typicky se tak může jednat o školné, kurzovné nebo registrační poplatky za účast na příslušném vzdělávacím programu, například studiu nebo semináři. Dále se může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout také na tom, že zaměstnanci nebudou propláceny cestovní náhrady cestovních výdajů vzniklých v souvislosti s prohlubováním kvalifikace zaměstnance.

Nicméně je důležité doplnit, že se tato dohoda o rozdělení nákladů nemůže vztahovat na právo zaměstnance na mzdu nebo plat³³, resp. na část mzdy nebo platu, za výkon práce ve formě účasti na prohlubování své kvalifikace. Vycházíme totiž ze základních zásad pracovněprávních vztahů obsažených v ustanoveních § 13 až 14 zákoníku práce, zejména ze zásady rovného zacházení se zaměstnanci a zásady poskytování stejné mzdy nebo platu za stejnou práci. Z povahy těchto zásad vyplývá, že se od nich nelze odchýlit. Odchýlení by v daném případě bylo teoreticky možné, pokud by bylo ve prospěch zaměstnanců, ale protože situaci, kdy se zaměstnanec, byť dobrovolně, zříká nároku na svá mzdová práva, nelze považovat za případ, kdy by takové odchýlení bylo ve prospěch příslušného zaměstnance, nebylo by takové jednání v souladu s právem, resp. smluvní ujednání o zřeknutí se nároku zaměstnance na mzdu nebo plat za výkon práce spočívající v prohlubování kvalifikace dotčeného zaměstnance by nebylo platné.

³³ Srov. Šubrt, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2007. roč. 55, č. 12, s. 5

4. Zvyšování kvalifikace

Nyní bychom se již mohli zaměřit na další formu odborného rozvoje zaměstnanců, a to na zvyšování kvalifikace. Dovolil bych si přídržet se i v rámci pojednání o základních pracovněprávních aspektech zvyšování kvalifikace členění kapitoly do subkapitol odpovídajících členění v předchozí kapitole, čímž sledujeme účel usnadnění možného vzájemného srovnávání prohlubování a zvyšování kvalifikace.

4.1. Základní charakteristika

Podle ustanovení § 231 odst. 1 zákoníku práce se zvýšením kvalifikace rozumí změna hodnoty kvalifikace; zvýšením kvalifikace je též její získání nebo rozšíření. Zvyšování kvalifikace je studium, vzdělávání, školení, nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele, a to v souladu s ustanovením § 231 odst. 2 zákoníku práce.

Z uvedené legální definice pracovněprávního institutu „zvyšování kvalifikace“ nám vyplývají dva základní pojmové znaky této formy odborného rozvoje zaměstnanců. Jedná se o následující znaky:

- kvalitativní změna kvalifikace zaměstnance,
- účast na školení, studiu nebo jiných forem přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání není ve vztahu k výkonu práce;

Oba zmíněné pojmové znaky demonstrují základní rozdíly v pojetí prohlubování a zvyšování kvalifikace v rámci české právní úpravy.

Pokud bychom se nejprve zaměřili na první pojmový znak, kvalitativní změnu kvalifikace zaměstnance, pak bychom měli vyložit, co lze pod tuto charakteristiku podřadit. Nejedná se totiž jen o samotnou změnu hodnoty kvalifikace, ale podle ustanovení § 231 odst. 1 zákoníku práce i o získání nové kvalifikace, případně rozšíření stávající kvalifikace zaměstnance. Můžeme tak pozorovat stěžejní rozdíl ve srovnání s prohlubováním

kvalifikace, kde se kvalifikace zaměstnance pouze průběžně doplňuje, aniž by se měnila její podstata.

Nám ovšem s ohledem na výše uvedené pojmy „získávání kvalifikace“ a „rozšiřování kvalifikace“ vyvstává otázka, jak si tyto pojmy vymežit, což musíme učinit, abychom v praxi uměli od sebe prohlubování a zvyšování kvalifikace oddělit. Zatímco „získávání kvalifikace“ lze interpretovat jako získání (nabytí) vyššího stupně vzdělání, tak s pojmem „rozšíření kvalifikace“ vznikají v aplikační praxi jisté potíže, protože za rozšíření kvalifikace považujeme studium oboru odlišného od již vystudovaného a současně vedoucího k již dosaženému stupni vzdělání.³⁴

Významové pole pojmu „rozšíření kvalifikace“ se tak profiluje širěji ve srovnání s charakteristikou forem zvyšování kvalifikace upravenou v ustanovení § 231 odst. 2 zákoníku práce, které podle tohoto ustanovení mají vést k dosažení vyššího stupně vzdělání. Tímto bylo zakotveno pravidlo, že každé studium vedoucí k dosažení vyššího stupně vzdělání se posuzuje jako zvyšování kvalifikace. Vzhledem k tomu, že i rozšíření kvalifikace, které nevede k dosažení vyššího stupně vzdělání, považujeme za zvyšování kvalifikace, se tak zdá zmíněné zákonem stanovené pravidlo jako neúplné, a proto dochází vlivem interpretace k významovému přesahu tohoto pravidla.

Nyní bychom si mohli položit otázku, jakým způsobem může zaměstnanec z pracovněprávního hlediska dosáhnout zvýšení své kvalifikace. Odpověď je upravena v ustanovení § 231 odst. 2 zákoníku práce, dle kterého lze k formám zvyšování kvalifikace zaměstnance řadit následující:

- studium,
- vzdělávání,
- školení,
- jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání;

Obdobně jako u prohlubování kvalifikace tak zákonodárce zvolil cestu demonstrativního výčtu jednotlivých možných forem zvyšování kvalifikace, což vyplývá z formulace

³⁴ Šubrt, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2007. roč. 55, č. 12, s. 6

„jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání“. Zákonodárce byl pravděpodobně při koncipování ustanovení o zvyšování kvalifikace veden shodnými úvahami jako v případě tvorby institutu o prohlubování kvalifikace, kdy demonstrativním (příkladem) výčtem pouze nastínil stěžejní formy odborného rozvoje zaměstnanců, ale současně nepovažoval za žádoucí tento výčet omezit, naopak se přiklonil k řešení ponechat více prostoru praxi. Tento přístup zákonodárce dále podpořil tím, že uvedené formy odborného rozvoje blíže nespecifikoval, čímž rovněž poskytl praxi širší prostor pro realizaci odborného rozvoje zaměstnanců v souladu s příslušnými zákonnými ustanoveními a současně s ohledem na potřeby a zvláštnosti toho kterého oboru.

Nicméně na rozdíl od prohlubování kvalifikace se v rámci institutu zvyšování kvalifikace objevila jiná podmínka. V ustanovení § 231 odst. 2 zákoníku práce je totiž kromě výčtu možných forem zvyšování kvalifikace proklamována zásada, že zvýšení kvalifikace má být v souladu s potřebou zaměstnavatele. V duchu této zásady tak pouze zaměstnavatel rozhoduje, zda je předpokládané zvýšení kvalifikace zaměstnance v souladu s jeho potřebami a zda mu tedy vytvoří vhodné podmínky.³⁵

V podstatě rozlišujeme dvě situace³⁶, kdy hovoříme o tom, že zvyšování kvalifikace je v souladu s potřebou zaměstnavatele.

1. obecné zvýšení kvalifikace zaměstnance – toto zvýšení kvalifikace nemá vztah k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě (nicméně může být spojeno s případnou jinou prací u zaměstnavatele, pokud tato práce tuto novou kvalifikaci vyžaduje, a je zde předpoklad, že by zaměstnanec mohl v budoucnu v případě úspěšného zvýšení kvalifikace tuto práci vykonávat),
2. zvýšení kvalifikace zaměstnance vztahující se k pracovnímu zařazení zaměstnance – toto zvýšení kvalifikace má vztah k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě;

Vzhledem k tomu, že rozhodnutí zaměstnavatele, zda zvyšování kvalifikace je v souladu s potřebou zaměstnavatele, a jeho dopady na práva a povinnosti zaměstnance

³⁵ Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008. s. 322

³⁶ Srov. Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 615

a zaměstnavatele jsou předmětem dalšího pojednání v této práci, mohli bychom se nyní vrátit k druhému znaku definujícímu zvyšování kvalifikace, a to že účast na školení, studiu, nebo jiných forem přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání se neposuzuje jako výkon práce.

Tento definiční znak lze dále rozvinout, protože nejen že neposuzujeme zvyšování kvalifikace jako výkon práce, což samo o sobě je podstatný rozdíl v komparaci s prohlubováním kvalifikace, ale nadto se zvyšování kvalifikace zásadně nevztahuje k práci sjednané v pracovní smlouvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.³⁷ S ohledem na tuto skutečnost se tak zaměstnanec, a to ani za předpokladu, že by případné zvýšení kvalifikace bylo v souladu s potřebou zaměstnavatele, nebude moci domáhat souhlasu ze strany zaměstnavatele k realizaci zvyšování své kvalifikace. Pokud by se přeci jen zaměstnanec rozhodl si svou kvalifikaci zvýšit, ačkoliv by nezískal souhlas od zaměstnavatele, jednalo by se o jeho soukromou iniciativu, tedy činnost, kterou by musel vykonávat mimo svou pracovní dobu.

V rámci pojednání o obecné charakteristice zvyšování kvalifikace bychom jistě neměli opomenout judikaturu, která vykládá pojem „zvýšení kvalifikace“ tak, že „o zvýšení kvalifikace půjde zpravidla tehdy, jestliže z porovnání druhu práce, kterou pracovník (zaměstnanec) vykonává podle pracovní smlouvy, s druhem práce, kterou by podle své kvalifikace mohl vykonávat, vyplývá rozdíl spočívající v tom, že pracovník (zaměstnanec) může, a to případně i u jiné organizace (jiného zaměstnavatele), vykonávat práci významnější. Přitom je třeba vzít v úvahu, že kvalifikace pracovníka (zaměstnance) zahrnuje možnost výkonu různých pracovních činností, z nichž často pracovník (zaměstnanec) všechny konkrétně v pracovním poměru u organizace (zaměstnavatele) nevykonává, a že s výkonem práce vyžadujícím odbornou kvalifikaci jsou též zpravidla spojeny i činnosti, které samy o sobě zvláštní kvalifikaci nevyžadují.“³⁸

³⁷ Srov. Šubrť, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2007. roč. 55, č. 12, s. 7

³⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1293/2000

4.2. Práva a povinnosti zaměstnance

Z hlediska práv a povinností zaměstnance vztahujících se ke zvyšování jeho kvalifikace bychom nejprve mohli zdůraznit absenci povinnosti zaměstnance si svoji kvalifikaci zvyšovat, což je v kontrastu s povinností zaměstnance si průběžně kvalifikaci prohlubovat. Právě absence takové povinnosti vede k tomu, že zvyšování kvalifikace nelze posuzovat jako výkon práce. Zaměstnanec se tedy může svobodně rozhodnout, zda si bude kvalifikaci zvyšovat (přirozeně se rozhodne si ji zvýšit, pokud sám projeví před zaměstnavatelem svou iniciativu po dalším vzdělávání). Pokud by tedy prvotní impuls po zvýšení kvalifikace zaměstnance vzešel ze strany zaměstnavatele, a to z důvodu potřeb zaměstnavatele, a zaměstnanec nebyl ochoten si svou kvalifikaci zvýšit, nelze toto jednání zaměstnance vnímat jako porušení jeho povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.

Pro úplnost bychom ale měli doplnit, že může nastat situace, kdy absence zákonem stanovené povinnosti zaměstnance si svoji kvalifikaci zvýšit bude nahrazena smluvní povinností zaměstnance si kvalifikaci zvýšit. V takovém případě hovoříme o podmínce, se kterou byla uzavřena pracovní smlouva, když se zaměstnanec zaměstnavateli zavázal, že splní předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo požadavky stanovené zaměstnavatelem pro řádný výkon práce. Pokud by zaměstnanec v době, která by měla být smluvně upravená, nesplnil příslušnou podmínku, vystavil by se riziku pracovněprávního postihu³⁹, a to v podobě výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce z titulu nesplnění předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplnění požadavků stanovených zaměstnavatelem pro řádný výkon práce.

Ve vztahu k předchozímu uvedenému by bylo vhodné připojit poznámku, že se takto zaměstnanci smluvně zavazují při uzavírání pracovního poměru, nikoli během jeho dalšího trvání. To znamená, že pokud dojde ke změnám předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo požadavků stanovených zaměstnavatelem

³⁹ Jouza, L. Školení a vzdělávání je někdy povinností zaměstnavatele. *Právní zpravodaj*. 2007. roč. 8, č. 2, s. 14

pro řádný výkon práce, už se nemůže jednat o zvyšování kvalifikace. Naopak za takového stavu bychom vzdělávání zaměstnance posoudili jako prohlubování kvalifikace, protože takové vzdělávání by bylo možné charakterizovat jako průběžné doplňování kvalifikace, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce, a tedy by naplnilo kritéria upravená ustanovením § 230 odst. 1 zákoníku práce.

Nyní za předpokladu, že zaměstnanec souhlasí se zvyšováním své kvalifikace (nebo její dokonce sám iniciuje), bychom se mohli vrátit k otázce potřeb zaměstnavatele. Zaměstnavatel se musí rozhodnout, zda-li je zvyšování kvalifikace dotčeného zaměstnance v souladu s jeho potřebou, která se „projevuje jako předpokládané budoucí pracovní zařazení zaměstnance na jinou pracovní pozici či profesi, které bude vyžadovat změnu sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě (popřípadě nové jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance v případech podle ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce).“⁴⁰

Jak tedy nahlížet na situaci, kdy si zaměstnanec zvyšuje svou kvalifikaci v souladu s potřebou zaměstnavatele? Právně významná je skutečnost, že zvyšování kvalifikace na rozdíl od prohlubování kvalifikace neposuzujeme jako výkon práce, nýbrž jako překážku v práci na straně zaměstnance, zasahuje-li zvyšování kvalifikace do pracovní doby, a to v souladu s ustanovením § 205 zákoníku práce. Dle předmětného ustanovení účast na školení, jiná forma přípravy nebo studium, v nichž má zaměstnanec získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, které je v souladu s potřebou zaměstnavatele, zasahuje-li do pracovní doby, je překážkou v práci na straně zaměstnance, za kterou mu přísluší náhrada mzdy nebo platu.

Na základě ustanovení § 205 zákoníku práce ve spojení s ustanovením § 232 zákoníku práce tak zaměstnavateli vzniká povinnost poskytnout zaměstnanci pracovní úlevy, tedy při náhledu z opačného hlediska zaměstnanci přísluší nárok na pracovní úlevy ze strany

⁴⁰ Šubrt, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2007. roč. 55, č. 12, s. 7

zaměstnavatele, a to minimálně v rozsahu uvedeném v ustanovení § 232 odst. 1 zákoníku práce.

Mohli bychom si položit otázku, jak jsou minimální standardy nastaveny nebo-li při jakých příležitostech a v jakém rozsahu náleží ze zákona zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu, případně pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu. Podle ustanovení § 232 odst. 1 zákoníku práce přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele při zvyšování kvalifikace pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku⁴¹ v následujících případech:

- účast na vyučování, výuce nebo školení (pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu),
- příprava a vykonání každé zkoušky v rámci studia v programu uskutečňovaném vysokou školou nebo vyšší odbornou školou (pracovní volno v rozsahu 2 pracovních dnů),
- příprava a vykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky nebo absolutoria (pracovní volno v rozsahu 5 pracovních dnů),
- vypracování a obhajoba absolventské práce, bakalářské práce, diplomové práce, disertační práce nebo písemné práce, kterou je zakončováno studium v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou (pracovní volno v rozsahu 10 pracovních dnů),
- příprava a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní rigorózní zkoušky v oblasti lékařství, veterinárního lékařství a hygieny a státní doktorské zkoušky (pracovní volno v rozsahu 40 pracovních dnů).

Ve srovnání s předchozí právní úpravou účinnou do 31. 12. 2006 si tak lze povšimnout rozdílů, kdy nově není zakotveno právo zaměstnance na pracovní úlevy v souvislosti s vykonáním a obhajobou rigorózní práce ani přípravou a vykonáním státní rigorózní zkoušky (s výjimkou státní rigorózní zkoušky v oblasti lékařství, veterinárního lékařství a hygieny). Tato změna reflektuje výklad současné pracovněprávní teorie, dle které vykonání rigorózní zkoušky, jejíž součástí je obhajoba rigorózní práce, nelze považovat za zvyšování kvalifikace ve smyslu ustanovení § 231 zákoníku práce, a to z toho důvodu,

⁴¹ O průměrném výdělku – jeho právní úpravě a způsobu výpočtu jsme již pojednali v kapitole této práce nazvané Prohlubování kvalifikace.

že získáním akademického titulu (příkladem JUDr., PhDr. nebo RNDr.) již v převážné většině případů nedochází ke změně hodnoty kvalifikace.⁴²

Další změnou, resp. zpřesněním, oproti dřívější úpravě je konkretizace poskytování pracovního volna s náhradou mzdy nebo platu na vypracování a obhajobu písemné práce, kterou je zakončováno studium v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou [§ 232 odst. 1 písm. d) zákoníku práce]. Vzhledem k tomu, že studia v programu celoživotního vzdělávání jsou zakončována nejen obhajobou písemné práce, ale i závěrečnou zkouškou (například se takto zakončuje studium pro vedoucí pedagogické pracovníky podle ustanovení § 7 vyhlášky č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků, ve znění pozdějších předpisů), přispělo výše uvedené zpřesnění k objasnění pojmu „závěrečná zkouška“ užívaného v ustanovení § 232 odst. 1 písm. c) zákoníku práce.⁴³

Kromě pracovních úlev spočívajících v poskytování pracovního volna s náhradou mzdy nebo platu upravuje dále ustanovení § 232 odst. 3 zákoníku práce také poskytování pracovního volna bez náhrady mzdy nebo platu. Opět bych si dovolil je jednotlivě vyjmenovat:

- účast na přijímací zkoušce (pracovní volno v nezbytném rozsahu),
- účast na opravné zkoušce,
- účast na promoci nebo obdobném ceremonálu.

Zatímco dosud jsme se zabývali nároky zaměstnance, které mu v souvislosti se zvyšováním jeho kvalifikace vzniknou na základě zákona, nyní bychom se mohli zaměřit na vyšší nebo další práva zaměstnance, jež mohou být sjednána nebo založena, a to z důvodu charakteru ustanovení § 232 zákoníku práce, které je svou povahou dispozitivní, tedy připouští odchýlení se od znění předmětného ustanovení. Nadto tento záměr dokonce zdůraznil i zákonodárce, když v ustanovení § 232 odst. 1 zákoníku práce vý-

⁴² Srov. Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008. s. 324

⁴³ Srov. Tamtéž, s. 324

slovně vymezil, že pracovní úlevy uvedené v dotčeném ustanovení náleží zaměstnanci, „nejsou-li dohodnuta nebo stanovena vyšší nebo další práva“.

Z dikce ustanovení § 232 zákoníku práce tak vyplývá, že může být dohodnut nebo stanoven nejen vyšší rozsah pracovních úlev než stanoví zákon, ale že mohou být sjednána nebo poskytována i jiná, další práva. O poskytování pracovních úlev ve vyšším rozsahu se jedná například, když se prodlouží pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu na přípravu a vykonání každé zkoušky v rámci studia v programu uskutečňovaném vysokou školou ze 2 pracovních dnů na 3 pracovní dny nebo když se pracovní volno poskytnuté k vykonání přijímací zkoušky nepovažuje za pracovní volno, za které nepřísluší náhrada mzdy nebo platu (jak stanoví zákoník práce), ale když je naopak zaměstnavatelem zařazeno do „kategorie“ pracovního volna s náhradou mzdy nebo platu.⁴⁴

Pokud se jedná o další práva, tak tato oprávnění jsou v praxi mnohdy zakládána tak, aby odpovídala oprávněním zaměstnanců, kteří si kvalifikaci prohlubují a mají tak ze zákona nastaveny své nároky širší než zaměstnanci zvyšující si kvalifikaci. O jaká další práva se typicky jedná? Odpovědi by mohly být zejména:

- cestovní náhrady,
- školné nebo kursové,
- příspěvky na učební pomůcky.

Za účelem zpřesnění bychom ovšem měli podotknout, že cestovní náhrady by nebyly, a to ani na základě rozšíření práv zaměstnance nad zákonem vymezený rozsah, uplatňovány podle ustanovení § 152 zákoníku práce. Vycházíme totiž ze skutečnosti, že zvyšování kvalifikace nepovažujeme za výkon práce, a tak ani cestu (mimo sjednané místo výkonu práce) vykonanou v souvislosti se zvyšováním kvalifikace není možné interpretovat jako pracovní cestu ve smyslu ustanovení § 42 odst. 1 zákoníku práce, a proto pokud se zaměstnavatel dobrovolně rozhodne uhradit zaměstnanci jeho výdaje, jedná se sice o náhradu výdajů, například náhradu jízdních výdajů, ale již je nemůžeme v souladu s ustanovením § 156 odst. 3 zákoníku práce označit za cestovní náhrady.

⁴⁴ Srov. Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 617

S ohledem na skutečnost, že při zvyšování kvalifikace nevzniká ze zákona zaměstnanci nárok na cestovní náhrady, bychom neměli opomenout ustanovení § 173 zákoníku práce, dle kterého zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3 zákoníku práce, tj. zaměstnavatel v tzv. rozpočtové sféře, poskytuje zaměstnanci cestovní náhrady ve výši a za podmínek stanovených v části sedmé hlavě třetí zákoníku práce. Jiné nebo vyšší cestovní náhrady nesmí zaměstnavatel v tzv. rozpočtové sféře poskytovat. V důsledku tohoto zákazu tak v praxi můžeme nacházet případy, kdy jsou o částky odpovídající hodnotě cestovních náhrad, které by náležely zaměstnanci, pokud by se jednalo o pracovní cestu, navýšena jiná plnění, která poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci. Dalším řešením, se kterým je možné se v pracovněprávní teorii střetnout, je odchýlení se od zákona, tedy od zákazu obsaženého v ustanovení § 173 zákoníku práce, což je postup, který není v daném případě výkladovým ustanovením § 2 odst. 1 zákoníku práce zakázán.⁴⁵

Když jsme zmínili obsahovou stránku navýšení pracovních úlev pro zaměstnance zvyšující si kvalifikaci, bylo by vhodné doplnit taktéž poznámku o formě, jakou tak může být učiněno. Zprvce lze rozsah pracovních úlev nad rámec zákonné úpravy dohodnout smluvně, a to ať už v rámci kolektivní smlouvy (za předpokladu, že u daného zaměstnavatele působí odborová organizace), nebo v podobě individuální smlouvy uzavírané mezi zaměstnavatelem a konkrétním zaměstnancem. V praxi se pak mnohdy smluvní ujednání o vyšších a dalších právech náležejících zaměstnanci při zvyšování jeho kvalifikace stávají předmětem kvalifikační dohody uzavírané v souladu s ustanovením § 234 zákoníku práce. Zadruhé mohou být vyšší nebo další práva zaměstnance založena jednostranným rozhodnutím zaměstnavatele, tedy vnitřním předpisem vydávaným podle ustanovení § 305 zákoníku práce.⁴⁶

4.3. Práva a povinnosti zaměstnavatele

Při náhledu z druhé strany, z pozice zaměstnavatele, tak při zvyšování kvalifikace platí, že zaměstnavatel není oprávněn uložit zaměstnanci povinnost zvýšit si kvalifikaci. Ačkoliv tedy zaměstnavatel nemůže jednostranně nařídit zaměstnanci zvyšování jeho kva-

⁴⁵ Šubrt, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2007. roč. 55, č. 12, s. 7

⁴⁶ Srov. Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008. s. 324

lifikace, tak se může ke zvýšení kvalifikace zaměstnanec smluvně zavázat, jak jsme pojednali již výše, a to za předpokladu, že kvalifikace, kterou by si měl zaměstnanec zvýšit, je zákonným předpokladem nebo požadavkem stanoveným zaměstnavatelem pro výkon sjednané práce. Za takového stavu může být mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ujednána v pracovní smlouvě podmínka, že si zaměstnanec v předem vymezené lhůtě kvalifikaci zvýší. Pokud by zaměstnanec tuto podmínku v určené lhůtě nesplnil, vystavil by se riziku výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele na základě ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce pro nesplnění zákonem stanovených předpokladů nebo zaměstnavatelem stanovených požadavků pro výkon sjednané práce.

Ač zaměstnavatel nemůže zaměstnancům zvyšování kvalifikace ukládat, tak přesto probíhá zvyšování kvalifikace zaměstnanců v rámci jejich pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli plně v souladu s rozhodovací činností zaměstnavatele. Jak jsme již dříve zmínili, aby zvyšování kvalifikace naplnilo všechna kritéria požadovaná ustanovením § 231 zákoníku práce, musí být v souladu s potřebou zaměstnavatele. Je nutno uvést, že takové rozhodnutí, byť většinou učiněné na žádost zaměstnance, je oprávněn vydat pouze zaměstnavatel.⁴⁷ V praxi se naneštěstí občas stává, že zaměstnanci, kteří jsou si vědomi, že vykonávají sjednanou práci bez odpovídající kvalifikace, si ji sami začnou doplňovat a teprve později si začnou nárokovat pracovní úlevy z titulu svého studia. V takové situaci už ovšem záleží pouze na rozhodnutí zaměstnavatele, zda uzná, že zvyšování kvalifikace dotčeného zaměstnance je v souladu s jeho potřebou.

Ve vztahu k důsledkům, které vyplývají pro zaměstnavatele v případě, že uzná, že zvyšování kvalifikace zaměstnance je v souladu s jeho potřebou, lze uvést, že zaměstnavateli vzniká povinnost poskytovat zaměstnanci pracovní úlevy v minimálně zákonem vymezeném rozsahu, tedy pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, případně pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu, a to v případech a v rozsahu, o kterém jsme se zmínili výše. Další náklady, které mohou zaměstnanci v souvislosti se zvyšováním jeho kvalifikace vzniknout jako poplatky za studium, výdaje na učebnice, aj., zaměstnavatel hradí, pokud tak bylo ujednáno smluvně nebo na základě vydaného vnitřního předpisu.

⁴⁷ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 615

S povinností zaměstnavatele poskytovat pracovní úlevy zaměstnanci zvyšujícímu si kvalifikaci souvisí též oprávnění zaměstnavatele sledovat průběh a výsledky zvyšování kvalifikace zaměstnance. Vystává otázka, jak v praxi toto oprávnění realizovat? Za vhodné bychom mohli považovat, pokud se zaměstnanec dohodne se zaměstnavatelem na způsobu předávání informací o svém studiu, například časovém harmonogramu výuky nebo plánu zkoušek.⁴⁸ Dále by měl zaměstnavatel průběžně získávat od zaměstnance zprávy o plnění jeho studijních povinností a dosahovaných výsledků ve vzdělávání.

Informace o zvyšování kvalifikace zaměstnance pak slouží zaměstnavateli k vytvoření úsudku, zda na straně zaměstnance nenastaly důvody uvedené v ustanovení § 233 zákoníku práce, na základě kterých může zaměstnavatel zastavit poskytování pracovních úlev. Tato formulace znamená, že i v situaci, kdy nastane jeden ze dvou taxativně uvedených důvodů, není zaměstnavatel povinen poskytování pracovních úlev zastavit, je to pouze na jeho uvážení.

Jedná se o následující důvody:

- dlouhodobá nezpůsobilost zaměstnance pro výkon práce, pro kterou si zvyšuje kvalifikaci,
- neplnění podstatných povinností zaměstnancem při zvyšování kvalifikace, a to bez vážného důvodu, po delší dobu a bez zavinění zaměstnavatele.

Povinnostmi zaměstnance je nutné rozumět „průběžné plnění povinností, které pro zaměstnance ze zvoleného způsobu zvyšování kvalifikace vyplývají“⁴⁹. Za podstatné povinnosti bychom mohli považovat účast na předepsaných soustředěních a skládání předepsaných zkoušek. Vážnými důvody by mohly být např. mimořádné pracovní úkoly, děletrvající nemoc zaměstnance, i jiné vážné osobní a rodinné důvody, pro které se zaměstnanec nemohl věnovat studiu.⁵⁰

Za předpokladu, že si zaměstnanec své studijní povinnosti řádně plní a dosáhne zvýšení své kvalifikace, vytváří se prostor pro řešení otázky, jestli mohl tímto vzniknout nárok

⁴⁸ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 618

⁴⁹ Tamtéž, s. 618

⁵⁰ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 369

zaměstnanec na pracovní místo, kde by vykonával práci odpovídající jeho nově zvýšené kvalifikaci. Nutno říci, že takové právo zaměstnanci nevzniká, neboť ani zaměstnavateli právní úprava neukládá povinnost zohlednit zvýšenou kvalifikaci zaměstnance a nabídnout mu odpovídající pracovní zařazení. Takovou povinnost bychom totiž mohli vnímat jako zásah do přirozeného práva zaměstnavatele vyvíjet svobodně personální politiku, tj. samostatně si vybírat nové zaměstnance a obsazovat jimi uvolněná nebo nově vytvořená pracovní místa.

Pro budoucí předejití výše nastíněného problému se tak v praxi již před začátkem procesu zvyšování kvalifikace uzavírá mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohoda o změně pracovní smlouvy v druhu práce⁵¹, a to za předpokladu, že zaměstnanec úspěšně dokončí požadované studium, vzdělávání, školení nebo jinou formu přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání. Zaměstnavatel se tak smluvně zaváže zařadit zaměstnanec na pracovní místo odpovídající jeho zvýšené kvalifikaci, pokud si zaměstnanec zvýší dohodnutou kvalifikaci.

⁵¹ Srov. Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 616

5. Kvalifikační dohoda

Nyní bychom se mohli zabývat institutem, který má průřezový charakter, aplikuje se totiž jak při prohlubování kvalifikace, tak i při zvyšování kvalifikace, byť musíme uznat, že se s ním častěji setkáváme právě v rámci zvyšování kvalifikace zaměstnanců. Hovoříme tu o kvalifikační dohodě. Je to instrument, jehož úpravu můžeme nalézt v ustanoveních § 234 a 235 zákoníku práce.

5.1. Základní charakteristika kvalifikační dohody

Podle ustanovení § 234 odst. 1 zákoníku práce je součástí kvalifikační dohody zejména závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu, nejdéle však po dobu 5 let, nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace, které zaměstnavatel na zvýšení kvalifikace vynaložil, a to i tehdy, když zaměstnanec skončí pracovní poměr před zvýšením kvalifikace. Závazek zaměstnance k setrvání v zaměstnání začíná od zvýšení kvalifikace.

Mohli bychom se zabývat otázkou, kdy se kvalifikační dohoda uzavírá, což je důležité i z pohledu praxe. Předně je nutné podotknout, že z formálního hlediska je možné kvalifikační dohodu uzavřít se zaměstnancem nejen před zahájením zvyšování kvalifikace, ale i během samotného zvyšování kvalifikace. Nicméně z praktického hlediska je pro zaměstnavatele výhodné sjednat kvalifikační dohodu se zaměstnancem předem, protože v průběhu zvyšování kvalifikace by pak již případné odmítnutí sjednat tuto dohodu ze strany zaměstnance nemohlo vést k odnětí pracovních úlev poskytovaných zaměstnavatelem v souladu s ustanovením § 232 zákoníku práce.⁵²

Pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec připravují sjednat mezi sebou kvalifikační dohodu, měly by obě strany zvážit práva a povinnosti, které z tohoto právního úkonu pro obě strany vyplývají. Zaměstnavateli vzniká dříve uvedená povinnost umožnit zaměst-

⁵² Šubrt, B. Kvalifikační dohoda a některé další otázky odborného rozvoje zaměstnanců. Práce a mzda, 2008, č. 1, s. 20

nanci zvýšení kvalifikace, která může být upravena nad rámec zákona, tj. nemusí se jednat pouze o pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, případně o pracovní volno bez nároku na náhradu mzdy nebo platu, ve smyslu ustanovení § 232 zákoníku práce, ale také o vyšší či další práva, například o úhradu školného nebo učebních pomůcek. Z pohledu zaměstnanců vzniká stabilizační závazek, kterým rozumíme závazek zaměstnance setrvat u příslušného zaměstnavatele v zaměstnání po dohodnutou dobu, nejdéle však po dobu 5 let. Dovolil bych si poznamenat, že dohodnutou dobou se nerozumí pracovní poměr na dobu určitou, ale skutečně pouze závazek zaměstnance setrvat po tuto dobu u daného zaměstnavatele.

Zabývejme se nyní možnou situací, kdy dojde ke skončení pracovního poměru dříve než zaměstnanec splní závazek setrvat po určitou dobu v pracovním poměru k příslušnému zaměstnavateli. V takovém případě by byl zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli vynaložené náklady zaměstnavatele na zvýšení kvalifikace, případně prohloubení kvalifikace, zaměstnance. Obdobně by se mohlo postupovat i tehdy, skončil-li by pracovní poměr před zvýšením kvalifikace zaměstnance, a to za předpokladu, že byla v kvalifikační dohodě sjednána klauzule, dle které se kvalifikační dohoda vztahuje i na tuto eventualitu.⁵³

Dále považuji za žádoucí výše uvedenou zákonnou povinnost, tj. povinnost zaměstnance nahradit zaměstnavateli náklady vynaložené na zvýšení nebo na prohloubení kvalifikace zaměstnance, vymezenou ustanovením § 234 odst. 1 zákoníku práce uvést do spojení s ustanovením § 235 odst. 2 zákoníku práce, dle kterého nesplní-li zaměstnanec svůj závazek z kvalifikační dohody⁵⁴ pouze zčásti, povinnost nahradit náklady zvýšení nebo prohloubení kvalifikace se poměrně sníží.

Nicméně i za předpokladu, že nastanou výše popsané situace, povinnost zaměstnance k úhradě nákladů spojených se zvyšováním, případně prohlubováním, jeho kvalifikace nevzniká, pokud nastaly okolnosti výslovně upravené v ustanovení § 235 odst. 3 zákoníku práce.

⁵³ Srov. Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 619

⁵⁴ Závazkem z kvalifikační dohody se rozumí stabilizační závazek, tedy závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu, nejdéle však po dobu 5 let.

Jedná se o následující skutečnosti:

- zastavení poskytování pracovních úlev zaměstnavatelem z důvodu dlouhodobé zaměstnancem nezaviněné nezpůsobilosti zaměstnance pro výkon práce, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci,
- skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem, pokud nejde o výpověď z důvodu porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (dle dřívější terminologie „porušení pracovní kázně“),
- skončení pracovního poměru dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce,
- nemožnost vykonávat práci, pro kterou si zaměstnanec zvyšoval kvalifikaci, na základě lékařského posudku nebo přezkoumaného lékařského posudku,
- pozbytí dlouhodobé způsobilosti konat dále dosavadní práci z důvodu pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí,
- dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti,
- nevyužívání kvalifikace zaměstnance zaměstnavatelem v posledních 12 měsících po dobu nejméně 6 měsíců, kterou zaměstnanec na základě kvalifikační dohody dosáhl.

Posledně jmenovaný důvod upravený ustanovením § 235 odst. 3 písm. d) zákoníku práce, dle kterého nevzniká zaměstnanci povinnost k úhradě nákladů z kvalifikační dohody, pokud zaměstnavatel nevyužíval v posledních 12 měsících po dobu nejméně 6 měsíců kvalifikaci zaměstnance, které zaměstnanec na základě kvalifikační dohody dosáhl, bych si dovolil dále rozvést, protože právě pojem „využívání kvalifikace“ a jeho významové pole se stalo předmětem diskuse v odborné veřejnosti a nakonec i předmětem soudního výkladu.

Podle judikátu Nejvyššího soudu „organizace (zaměstnavatel) ve smyslu ustanovení § 143 odst. 7 písm. d) zákoníku práce (v současné době ve smyslu ustanovení § 235 odst. 3 písm. d) zákoníku práce) nevyužívá kvalifikace, kterou si pracovník (zaměstnanec) zvýšil, tehdy, jestliže převážná část pracovních činností vykonávaných pracovníkem (zaměstnancem) nevyžaduje znalosti, dovednosti a odborné zkušenosti, které

pracovník získal v rámci zvýšení své kvalifikace. Okolnost, zda vykonávaná práce vyžaduje či nevyžaduje zvýšenou kvalifikaci, je přitom nutno posuzovat podle obsahu (náplně) práce.⁵⁵

K okruhu shora uvedených skutečností, které nezakládají povinnost zaměstnance uhradit zaměstnavateli náklady vynaložené na zvyšování, případně prohlubování, kvalifikace, lze rovněž poznamenat, že se jedná o výčet taxativní. Nicméně s ohledem na ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce může být tento výčet rozšířen o další důvody, protože takové rozšíření by nepochybně bylo ve prospěch zaměstnance. Z hlediska formy, jaké by mohlo být užito, lze konstatovat, že další důvody mohou být předmětem smluvního ujednání (ať již kolektivní, nebo individuální smlouvy) či mohou být upraveny vnitřním předpisem vydaným zaměstnavatelem.⁵⁶

Dosud jsme se zabývali tím, jaké důsledky by nastaly, pokud by došlo k rozvázání pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem před splněním stabilizačního závazku zaměstnance sjednaného v rámci kvalifikační dohody. Odhlédneme-li od dříve řečeného, tak se nám nabízí otázka, zda by se změnily právní konsekvence pro zaměstnance v případě, že by bylo předčasně ukončeno studium zaměstnance prohlubujícího si kvalifikaci či vedoucí ke zvýšení kvalifikace, aniž by ovšem došlo k rozvázání pracovního poměru.

Z dikce ustanovení § 234 odst. 1 vyplývá, že povinnost zaměstnance uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace, případně prohloubením kvalifikace, nemůže vzniknout z jiného titulu než skončením pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Nejen že zákonná úprava neuvádí jiné případy, na základě kterých by mohla tato povinnost zaměstnanci vzniknout, ale ani se nepřipouští jiná úprava dohodou stran, protože se od ustanovení § 234 odst. 1 a 2 nelze odchýlit.⁵⁷ V důsledku tohoto zákazu odchýlit se od zákonné úpravy tak pozbývá právního významu důvod, pro který bylo prohlubování či zvyšování kvalifikace předčasně ukončeno, byť by se jednalo například o nedostačující výsledky ve vzdělávání dosažené zaměstnancem.

⁵⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 12. 1998, sp. zn. 21 Cdo 165/98, PR č. 9/1999, s. 491

⁵⁶ Srov. Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 623

⁵⁷ Tamtéž, s. 620

V teorii se můžeme střetnout s názorem, že takto vynaložené náklady zaměstnavatele lze považovat za „hospodářské riziko v oblasti řízení lidských zdrojů“, které by mohlo být redukováno alespoň částečným využitím znalostí a dovedností, jež zaměstnanec během nedokončeného vzdělávání získal.⁵⁸

5.2. Povinné náležitosti a forma kvalifikační dohody

Kvalifikační dohoda musí obsahovat povinné náležitosti vymezené v ustanovení § 234 odst. 3 zákoníku práce. Jedná se o následující náležitosti:

- druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení nebo prohloubení (musí být vymezena kvalifikace, která bude dosažena absolvováním vzdělávání, dále musí být uvedena konkrétní forma a garant vzdělávání – např. vysoká škola, akreditované středisko dalšího vzdělávání, pořadatel kurzu, ...),
- doba, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po ukončení, zvýšení nebo prohloubení kvalifikace (dohodnutá délka doby od okamžiku zvýšení kvalifikace, která může být maximálně pětiletá; tato doba by měla reflektovat předpokládanou délku vzdělávání a také výši předpokládaných nákladů vynaložených zaměstnavatelem),
- druhy nákladů a celkovou částku nákladů, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli, pokud nesplní svůj závazek setrvat v zaměstnání (nákladem zaměstnavatele uloženým ze zákona je náhrada mzdy nebo platu za pracovní volno poskytnuté zaměstnanci při zvyšování jeho kvalifikace podle ustanovení § 232 zákoníku práce; dále rozlišujeme náklady plynoucí z dohodnutých dalších práv například zápisné, úhrada za vzdělávací program nebo příspěvky na učební pomůcky).⁵⁹

Nyní bych si dovolil připojit k výše uvedeným náležitostem ještě několik poznámek. Ve spojitosti s druhem kvalifikace a způsobem jejího zvýšení bych upozornil, že „vyšší druh kvalifikace, který má zaměstnanec dohodnutým způsobem získat, nelze zaměňovat s předpokládaným druhem práce, který může být na základě dohody o změně sjedna-

⁵⁸ Srov. Šubrt, B. Kvalifikační dohoda a některé další otázky odborného rozvoje zaměstnanců. *Práce a mzda*, 2008, č. 1, s. 20

⁵⁹ Srov. Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 620

ných pracovních podmínek pro zvýšení kvalifikace případně smluven; za vadu působící neplatnost dohody o zvýšení kvalifikace (kvalifikační dohody) nelze považovat skutečnost, jestliže dohodnutý způsob zvýšení kvalifikace současně vyjadřuje vyšší druh kvalifikace, který má zaměstnanec získat.⁶⁰

Ve vztahu k době, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po ukončení zvýšení kvalifikace, nebo-li k tzv. stabilizačnímu závazku zaměstnance by bylo žádoucí doplnit, že shora uvedené pravidlo, podle kterého by tato doba měla odpovídat předpokládané délce studia a výši očekávaných nákladů spojených s tímto studiem, není jen závěrem doktrinálního výkladu, ale opírá se též o přesvědčivost výkladu soudního, když Vrchní soud v Praze dne 31. března 1995 judikoval, že „délka setrvání pracovníka (zaměstnance) v pracovním poměru na základě dohody uzavřené mezi ním a zaměstnavatelem podle ustanovení § 143 zákoníku práce (nyní ustanovení § 234 zákoníku práce) by měla být především přiměřená době získávání nebo zvyšování kvalifikace, jejímu druhu a významu. Současně je třeba přihlídnout k nákladům uvažovaným při uzavírání dohody a promítajícím se v ujednání o druzích nákladů, které bude povinen pracovník (zaměstnanec) organizaci (zaměstnavateli) uhradit, jestliže nesplní svůj závazek setrvat v organizaci (u zaměstnavatele) v pracovním poměru, a o nejvyšší částce, do které lze na něm tuto náhradu požadovat.“⁶¹

S problematikou doby, po kterou je zaměstnanec povinen setrvat v zaměstnání u příslušného zaměstnavatele, logicky úzce souvisí též otázka počátku běhu této doby. Zde je nutné odkázat na ustanovení § 234 odst. 1 posl. věta zákoníku práce, která stanoví, že závazek zaměstnance k setrvání v zaměstnání začíná od zvýšení kvalifikace. Tedy, toto ustanovení nejen že časově vymezuje začátek tzv. stabilizačního závazku zaměstnance, ale rovněž a *contrario* říká, že pokud nedojde ke zvýšení kvalifikace, nevznikne závazek zaměstnance setrvat v pracovním poměru u zaměstnavatele ani jiné právní důsledky.⁶²

⁶⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1293/2000, elektronický systém ASPI, identifikační č. JUD28668CZ

⁶¹ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 31. 3. 1995, sp. zn. 6 Cdo 15/94, Práce a mzda č. 3/1995, s. 29

⁶² Srov. Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 619

Poslední poznámkou v souvislosti s výše uvedenou náležitostí by byl odkaz na ustanovení § 235 odst. 1 zákoníku práce, ve kterém jsou taxativně upraveny doby, které se do tzv. stabilizačního závazku zaměstnance nezapočítávají. Jedná se o:

- dobu rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené matky dítěte ve smyslu ustanovení § 196 zákoníku práce,
- nepřítomnost zaměstnance v práci pro výkon nepodmíněného trestu odnětí svobody a vazby, došlo-li k pravomocnému odsouzení.

Ačkoliv, jak jsme si uvedli, se jedná o taxativní výčet, není zde vyloučeno odchýlit se od znění zákona ve smyslu ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce, a to ve prospěch zaměstnanců. Odchýlení by tedy mohlo mít například podobu změny v náhledu na rodičovskou dovolenou, když se zaměstnavatel jednostranně rozhodne (formou vnitřního předpisu) nebo sjedná (formou kolektivní nebo individuální smlouvy) započítávání rodičovské dovolené do doby trvání tzv. stabilizačního závazku zaměstnance.⁶³

U třetí náležitosti, tj. druhů nákladů a celkové částky nákladů, které bude zaměstnanec povinen zaměstnavateli uhradit, nedodrží-li tzv. stabilizační závazek, bychom se nejprve mohli věnovat vymezení jednotlivých druhů. Jak jsem již dříve nastínil, jedná se typově zejména o následující náklady:

- náhrada mzdy nebo platu za pracovní volno poskytnuté zaměstnanci v souladu s ustanovením § 232 ve spojení s ustanovením § 205 zákoníku práce,
- příslušná část pojistného na sociální a zdravotní pojištění hrazená zaměstnavatelem,
- úhrady za vzdělávací program, zápisné, školné, kursové,
- úhrada za nákup učebních pomůcek,
- cestovní náhrady⁶⁴.

Z pohledu zaměstnavatele, který se rozhodne zaměstnanci poskytovat práva ve vyšším rozsahu nebo jiná práva, než která zakotvuje ustanovení § 232 zákoníku práce, je velmi

⁶³ Srov. Šubrt, B. Kvalifikační dohoda a některé další otázky odborného rozvoje zaměstnanců. *Práce a mzda*, 2008, č. 1, s. 23

⁶⁴ Pro účely zpřesnění lze podotknout, že v případě zvyšování kvalifikace se poskytuje náhrada cestovních výdajů, a to jen dobrovolně. Nejedná se tedy o cestovní náhrady v pracovněprávním smyslu.

důležité, aby všechny předpokládané náklady druhově vymezil a uvedl v kvalifikační dohodě⁶⁵. Pokud by totiž nebyly v této dohodě uvedeny, nevznikne zaměstnanci povinnost tyto náhrady v případě nedodržení tzv. stabilizačního závazku vracet, protože touto povinností je vázán jen ve vztahu k nákladům druhově v dohodě vymezeným.⁶⁶

K celkové částce nákladů lze uvést, že zcela přirozeně nelze očekávat při sjednávání kvalifikační dohody, že budeme znát konečnou výši nákladů, a proto tuto částku zaměstnavatel odhadne. Pokud se bude jednat o dlouhodobé prohlubování nebo zvyšování kvalifikace, pak by mohl rovněž zaměstnavatel kalkulovat i s možným vývojem nákladů (růst mezd, školného, apod.) a na základě toho „předpokládanou částku stanovit i s přijatelnou nadsázkou, která by vycházela z vyššího předpokladu růstu úrovně mezd a cen“⁶⁷.

Pokud by bylo obtížné vyčíslení konkrétní částky očekávaných nákladů, může se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout i jinak, ale zároveň musí být dodrženo následující pravidlo, dle kterého nemusí být sjednána celková výše nákladů v konkrétní peněžní částce, ale postačí pokud bude dostatečně určitě vyjádřená, aby v budoucnu nevznikly o ujednání o celkové výši částky nákladů pochybnosti.⁶⁸

Protože je povinnost zaměstnance uhradit zaměstnavateli vynaložené náklady při porušení závazku setrvat v zaměstnání po dohodnutou dobu tak často předmětem problémů v praxi, vyjádřil bych se ještě k situaci, kdy skutečné náklady zaměstnavatele přesáhnou celkovou částku nákladů uvedenou v kvalifikační dohodě. Zde musíme vycházet z principu dodržet to, co bylo sjednáno, a tak můžeme po zaměstnanci požadovat při nesplnění jeho závazku maximálně dohodnutou celkovou částku nákladů. V obráceném případě, když by skutečné náklady nedosáhly očekávané výše nákladů v kvalifikační dohodě, je naopak zaměstnanec povinen uhradit jen výši skutečně vynaložených nákladů. Nadto je také nezbytné při stanovení výsledné náhrady nákladů, ke které bude za-

⁶⁵ U jednotlivých druhově vymezených nákladů není nutné uvádět jejich předpokládanou výši; z hlediska zákonných podmínek je dostačující, pokud je v kvalifikační dohodě uvedena celková částka nákladů.

⁶⁶ Srov. Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 621

⁶⁷ Šubrt, B. *Kvalifikační dohoda a některé další otázky odborného rozvoje zaměstnanců*. *Práce a mzda*, 2008, č. 1, s. 22

⁶⁸ Srov. Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 23. 10. 1978, sp. zn. 5 Cz 16/78, S IV, s. 910

městnanec povinen, vycházet ze zásady, že nesplní-li zaměstnanec svůj závazek setrvat u zaměstnavatele pouze zčásti, povinnost nahradit náklady zaměstnavateli se poměrně sníží, a to v souladu s ustanovením § 235 odst. 2 zákoníku práce.

Pokud se jedná o formu kvalifikační dohody, tak ta podle ustanovení § 234 odst. 4 zákoníku práce musí být písemná, a to pod sankcí neplatnosti. Neplatnost kvalifikační dohody může podle teorie⁶⁹ nastat i v případě, že by byla v kvalifikační dohodě vynechána jakákoli povinná náležitost upravená v ustanovení § 234 odst. 3 zákoníku práce.

5.3. Specifika kvalifikační dohody při prohlubování kvalifikace

Zatím jsme se zabývali kvalifikační dohodou obecně, tedy právní úpravou použitelnou na kvalifikační dohodu, ať je již uzavírána z důvodu zvyšování kvalifikace, nebo z důvodu prohlubování kvalifikace. Nyní se domnívám, že by bylo vhodné vyjádřit se v několika bodech též k jistým specifickým, která se objevují u úpravy kvalifikační dohody uzavírané v případě prohlubování kvalifikace.

Jak jsme si uvedli už v kapitole této práce věnované prohlubování kvalifikace, zaměstnavatelé se zaměstnanci uzavírají kvalifikační dohodu v souvislosti s prohlubováním jejich kvalifikace, byť to není častý jev, a to zejména ve srovnání s kvalifikační dohodou typicky užívanou při zvyšování kvalifikace.

Nicméně pro nás je v daný okamžik důležitá otázka, v čem je odchylná právní úprava kvalifikační dohody v případě prohlubování kvalifikace od kvalifikační dohody uzavírané při zvyšování kvalifikace. Odpověď je obsažena v ustanovení § 234 odst. 2 zákoníku práce, kde nalézáme podmínky, které musí být splněny, aby mohla být uzavřena kvalifikační dohoda při prohlubování kvalifikace.

⁶⁹ Šubrt, B. Kvalifikační dohoda a některé další otázky odborného rozvoje zaměstnanců. Práce a mzda, 2008, č. 1, s. 22

Nutno podotknout, že následující podmínky musí být splněny kumulativně:

- předpokládané náklady musí dosahovat alespoň částky 75.000,-- Kč (výše nákladů musí ovšem vycházet z reálně očekávaných dosažitelných nákladů, tedy nesmí se jednat o nereálnou fiktivní výši nákladů),
- prohlubování kvalifikace, které je předmětem kvalifikační dohody, nelze zaměstnanci uložit.

Ve vztahu k první uvedené podmínce by bylo žádoucí připojit dvě poznámky. Zaprvé „požadavek, aby předpokládané náklady na prohloubení kvalifikace zaměstnance dosahovaly alespoň 100 000,-- Kč (nyní 75 000,-- Kč), představuje zákonnou podmínku, která musí být před uzavřením dohody o prohloubení kvalifikace splněna; nejde však o náležitost, kterou by musela tato dohoda pod sankcí neplatnosti obsahovat nad rámec podstatných náležitostí stanovených v ustanovení § 143 odst. 3 zákoníku práce (nyní 234 odst. 3 zákoníku práce)⁷⁰.

Zadruhé pokud by byla kvalifikační dohoda při prohlubování kvalifikace sjednána, a za účelem splnění podmínky předpokládané celkové výše částky nákladů by byla uvedena částka nepřiměřená a vzhledem k okolnostem neočekávatelná, pohlíželo by se na kvalifikační dohodu jako na neplatnou, a to z důvodu obcházení zákona ve smyslu ustanovení § 39 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, na který odkazuje ustanovení § 18 zákoníku práce.⁷¹

⁷⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1873/2000, elektronický systém ASPI, identifikační č. JUD28675CZ

⁷¹ Srov. Šubrt, B. Kvalifikační dohoda a některé další otázky odborného rozvoje zaměstnanců. Práce a mzda, 2008, č. 1, s. 22

6. Daňové aspekty prohlubování a zvyšování kvalifikace

Na první pohled by se mohlo zdát, že tato kapitola není tematicky sourodá s ostatními kapitolami, ve kterých jsme se zabývali instituty prohlubování a zvyšování kvalifikace z pracovněprávního hlediska. Ovšem při bližším zkoumání, zjistíme, že chceme-li postihnout problematiku prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace komplexněji, nezbyvá nám jiné východisko, než abychom na celou problematiku nahlédli též jinou optikou, v našem konkrétním případě z pohledu daňových dopadů, ke kterým v souvislosti s aplikací prohlubování a zvyšování kvalifikace v praxi dochází.

Dříve než přistoupíme k rozboru daňových aspektů by bylo vhodné uvést, že pro tuto kapitolu nebude (až na níže zmíněné výjimky) významné, zda se jedná o prohlubování kvalifikace, nebo o zvyšování kvalifikace. S ohledem na stávající znění zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, který nečiní rozdíl mezi těmito instituty pracovního práva, resp. je od sebe navzájem neodlišuje⁷², se budeme moci v rámci této kapitoly přidržet obecného pojmu „odborný rozvoj zaměstnanců“ užívaného právě zákonem o daních z příjmů.

6.1. Daňové dopady u zaměstnavatele

Ve snaze učinit tuto partii přehlednější jsem rozdělil daňové dopady do dvou subkapitol. Nejprve bychom se mohli zaměřit na hledisko zaměstnavatele, a tedy na otázku, které náklady vynaložené na odborný rozvoj zaměstnanců můžeme považovat za daňově uznatelné na straně zaměstnavatele.

Podle ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 zákona o daních z příjmů klasifikujeme jako daňově uznatelné náklady následující:

- náklady vynaložené na provoz vlastních vzdělávacích zařízení,

⁷² V této souvislosti by bylo vhodné podotknout, že dřívější právní úprava účinná do zdaňovacího období roku 2008 včetně vycházela z rozlišování forem odborného rozvoje zaměstnanců, a proto bylo nutné před stanovením daňového dopadu oddělit od sebe prohlubování a zvyšování kvalifikace.

- náklady spojené s odborným rozvojem zaměstnanců podle jiného právního předpisu (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů) a rekvalifikací zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů), pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele.

Vzhledem ke skutečnosti, že v praxi se vyskytují vlastní vzdělávací zařízení ve výrazně menším počtu případů, a tedy i náklady vynaložené na jejich provoz jsou objemově mnohem nižší ve srovnání s náklady zaměstnavatelů spojenými s odborným rozvojem jejich zaměstnanců, příp. rekvalifikací zaměstnanců, věnoval bych větší pozornost právě druhé zmíněné eventualitě.

Jaké konkrétní daňově uznatelné náklady lze podřadit pod druhově charakterizované náklady spojené s odborným rozvojem zaměstnanců? Zejména bych uvedl následující:

- náklad na vzdělávání, a to za předpokladu, že toto vzdělávání souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo s pracovním zařazením zaměstnance⁷³,
- náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku poskytovaná zaměstnanci po dobu pracovního volna určeného ke zvyšování kvalifikace, a to v souladu s ustanovením § 232 zákoníku práce⁷⁴.

Pro zajištění naplnění první podmínky lze za efektivní považovat, pokud zaměstnavatel vyvíjí vzdělávací politiku pro své zaměstnance cílevědomě a systematickým způsobem, přičemž vytváří plán pro vzdělávání zaměstnanců, ve kterém dbá na to, aby studium, školení nebo jiná forma vzdělávání byly v souladu s potřebou zaměstnavatele, zájmy zaměstnance, v mezích rozpočtu zaměstnavatele nebo aby odpovídaly sjednanému druhu práce zaměstnance.

⁷³ Srov. Macháček, I. Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 103

⁷⁴ Na prohlubování kvalifikace se tento druh výdaje (nákladu) nevztahuje, protože prohlubování kvalifikace považujeme za výkon práce a náleží tak za něj mzda nebo plat.

K posledně jmenovanému kritériu by bylo vhodné doplnit, že se nutně nemusí jednat o dosavadní sjednaný druh práce. Je možné jej nahradit druhem práce odpovídajícím zvýšení kvalifikace zaměstnance, pokud zaměstnavatel se zaměstnancem ujednal, že na základě zvýšení kvalifikace společně uzavřou dohodu o změně pracovní smlouvy v druhu práce.⁷⁵

Ve vztahu k nákladům zaměstnavatele bych měl rovněž zmínit náklad, který na základě ustanovení § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 zákona o daních z příjmů považujeme za daňově neuznatelný. Jedná se o nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci ve formě možnosti používat vzdělávací zařízení, s výjimkou zařízení uvedeného v § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 zákona o daních z příjmů. V případě odborného rozvoje zaměstnanců jsme tak nuceni poměřovat, zda poskytované vzdělávání skutečně souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, případně s pracovním zařazením zaměstnance. Pokud dospějeme k názoru, že nesouvisí, budou veškerá nepeněžní plnění v podobě možnosti užívat vzdělávací zařízení považována za daňově neuznatelné náklady.

Ačkoliv, jak jsem již výše podotkl, není varianta provozu vlastních vzdělávacích zařízení zaměstnavateli preferována, považuji za žádoucí připojit pro úplnost též poznámku k daňovému dopadu provozu těchto zařízení. Ve smyslu ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 zákona o daních z příjmů se vztahuje na provoz vlastních vzdělávacích zařízení výjimka, na základě které se souvislost odborného rozvoje zaměstnanců s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo s pracovním zařazením zaměstnance nepožaduje.

6.2. Daňové dopady u zaměstnance

Zatímco v případě zaměstnavatele jsme se z pohledu daňové uznatelnosti nákladů zabývali jen jejich druhovým vymezením a charakteristikou, tak z pohledu zaměstnanců je právní úprava komplikovanější, resp. z daňového hlediska je dále rozhodující i forma, v jaké byly náklady na odborný rozvoj zaměstnanců zaměstnavatelem vynaloženy, tedy zda se jednalo o peněžité či o nepeněžité plnění.

⁷⁵ Srov. Macháček, I. Zaměstnanecské benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 103

V případě peněžitého plnění ze strany zaměstnavatele, kdy zaměstnavatel uhradí zaměstnanci náklady, které vynaložil na svůj odborný rozvoj, je posouzení jednoduché, nicméně pro zaměstnance nevýhodné. U peněžitých plnění totiž platí pravidlo, že všechna peněžitá plnění se považují za zdanitelné příjmy, které podléhají zdanění, a tedy se započítávají do příjmů ze závislé činnosti a jsou také předmětem pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Naproti tomu u nepeněžitých plnění je daňový dopad na straně zaměstnance odlišný, protože tato plnění mohou být při splnění zákonných podmínek osvobozena od daně z příjmů, a to na základě ustanovení § 6 odst. 9 písm. a) zákona o daních z příjmů. O jaké podmínky se tedy jedná, aby mohlo být uplatněno osvobození od daně z příjmů?

- náklad musí mít nepeněžní formu; nepeněžní formou rozumíme, pokud zaměstnavatel provádí úhrady za odborný rozvoj zaměstnance přímo vzdělávací instituci,
- souvislost odborného rozvoje zaměstnance s předmětem činnosti zaměstnavatele.

K výše zmíněným podmínkám bych dále doplnil, že nesplnění podmínky formy nelze již ničím zhojit a podle dříve uvedeného by se plnění stalo zdanitelným příjmem zaměstnance. Nesplnění podmínky souvislosti s předmětem činnosti zaměstnavatele ovšem zhojit lze, a to za využití jiného osvobozujícího ustanovení, konkrétně ustanovení § 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmů. Podle tohoto ustanovení se nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, ve formě možnosti používat vzdělávací zařízení osvobozují od daně z příjmů.

Kromě podmínek, o kterých jsme již hovořili, upravuje dále ustanovení § 6 odst. 9 písm. a) zákona o daních z příjmů jednotlivá plnění, která nemohou být osvobozena od daně z příjmů. Jedná se o mzdu, plat, odměnu nebo náhradu za ušlý příjem, jakož i další peněžní plnění poskytovaná zaměstnancům v souvislosti s jejich odborným rozvojem.

7. Prohlubování a zvyšování kvalifikace „de lege ferenda“

Za vyvrcholení akademické práce, kterou diplomová práce bezesporu je, se obecně pokládá vědecký přínos v podobě zformulovaných podnětů a myšlenek směřujících k pozitivnímu ovlivnění dalšího vývoje oblasti, jíž se diplomant věnuje, a to na základě výzkumu (v mém případě založeném na právní úpravě de lege lata a poznacích z praxe) prezentovaném v podstatné části práce.

V duchu těchto očekávání bych se tedy rád pokusil nastínit některé body, nad kterými by se mohly vést legislativní úvahy, a vývojové tendence oblasti péče o odborný rozvoj zaměstnanců, zejména prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců. Ačkoliv bych měl současně předeslat, že tato oblast není tak legislativně „živá“ jako jiné pracovníprávní instituty, resp. není předmětem častých novelizací. Navzdory této okolnosti jsme se ovšem i zde dočkali od data účinnosti nového zákoníku práce, tj. od 1. ledna 2007, novelizace, která se vztahovala k výčtu okolností a rozsahu pracovních úlev, které při nich náleží zaměstnanci podle ustanovení § 232 odst. 1 zákoníku práce.

Právě s ustanovením § 232 zákoníku práce souvisí moje první věcná poznámka, která se ovšem nevztahuje k pracovním úlevám při zvyšování kvalifikace, jak by se mohlo zdát, ale k problematice pracovního volna při prohlubování kvalifikace a možnosti použití uvedeného ustanovení zákoníku práce.

V praxi se totiž nezdá, že se stěží setkáváme se situací, kdy i vzdělávání považované za prohlubování kvalifikace vyžaduje ze strany zaměstnance více času než pouze dobu, po kterou se zaměstnanec účastní školení, studia nebo semináře. Můžeme si uvést příklad v podobě studia programu MBA, které bychom u finančního ředitele soukromé společnosti považovali za prohlubování kvalifikace, protože se jedná o studium nezbytné pro výkon jeho práce⁷⁶, kdy se v rámci tohoto studijního programu musí zaměstnanec připravovat na výuku, plnit dílčí úkoly a obhájit závěrečnou práci. Právě časová náročnost tohoto studia ve spojitosti s potřebností dokončeného studia zaměstnance pro zaměstnavatele (za účelem budoucího efektivního plnění pracovních úkolů) by mohla vést za-

⁷⁶ Šubrt, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2007. roč. 55, č. 12, s. 11

městnavatele k úvaze, zda poskytnout dotčenému zaměstnanci též pracovní volno, například z důvodu vypracování a obhajoby závěrečné práce.

Současně je ovšem nutné připomenout, že podle ustanovení § 230 odst. 3 zákoníku práce považujeme prohlubování kvalifikace za výkon práce, a tedy se nejedná o překážku v práci. Zaměstnanci tak nepřísluší nárok na pracovní volno (ať již s náhradou mzdy nebo platu, nebo bez náhrady).

Jaký postup může nyní zaměstnavatel zvolit, rozhodne-li se jednostranně, případně chce-li sjednat se zaměstnancem, poskytnutí pracovního volna při prohlubování kvalifikace, např. na zmíněné vypracování a obhajobu závěrečné práce? Podle pracovněprávní teorie lze analogicky vycházet z ustanovení § 232 zákoníku práce⁷⁷, na jehož základě je možné v předem stanovených nebo sjednaných případech přiznat zaměstnanci právo na pracovní volno při prohlubování kvalifikace, a to v rozsahu vymezeném ve vnitřním předpise nebo kolektivní, pracovní či jiné smlouvě.

Osobně bych považoval za vhodné, pokud by v budoucnu mohla být otázka pracovního volna při prohlubování kvalifikace právně řešena přímo v zákoníku práce, tj. aby na možnost použití ustanovení § 232 zákoníku práce bylo výslovně odkázáno v ustanovení § 230 zákoníku práce upravujícím prohlubování kvalifikace.

Další podněty, které bych si dovolil uvést, se již týkají institutu zvyšování kvalifikace. Nejprve bych zmínil spíše teoretickou záležitost spočívající v jisté rozpornosti ustanovení § 231 odst. 1 a odst. 2 zákoníku práce.⁷⁸ V ustanovení § 231 odst. 2 zákoníku práce je upraveno, že zvyšováním kvalifikace je studium, vzdělávání, školení nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele. Ačkoli podle tohoto ustanovení tak při zvyšování kvalifikace dochází k dosažení vyššího stupně vzdělání, ustanovení předcházející (§ 231 odst. 1 zákoníku práce) uvádí, že se zvýšením kvalifikace rozumí změna hodnoty kvalifikace, čímž se rozumí též její získání nebo rozšíření. V praxi to například znamená, že zaměstnanec s již ukončeným vysokoškolským vzděláním v akreditovaném magisterském studijním pro-

⁷⁷ Srov. Šubrt, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2007. roč. 55, č. 12, s. 6

⁷⁸ Srov. Tamtéž, s. 6

gramu v oboru Politologie, může vystudovat další akreditovaný magisterský studijní program v oboru Právo a právní vědy, tím si rozšíří svou kvalifikaci, a tedy dojde ke zvýšení zaměstnancovy kvalifikace, aniž by přitom současně dosáhl vyššího stupně vzdělání.

S ohledem na shora řečené tak lze považovat textově úsporné ustanovení § 231 odst. 2 zákoníku práce za zavádějící a neúplné. Podle mého názoru existují dvě varianty, jak bychom výše uvedené rozpornosti mohli předejít. Zaprvé by bylo možné nahradit část ustanovení „nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání“ za následující text „nebo jiná forma přípravy k dosažení změny hodnoty kvalifikace, případně získání nebo rozšíření kvalifikace“, čímž bychom vyčerpávajícím způsobem uvedli všechny formy zvyšování kvalifikace, které zákoník práce připouští. Zadruhé bychom naopak mohli znění textu zjednodušit a vycházet ze skutečnosti, že zvýšení kvalifikace již bylo definováno v ustanovení § 231 odst. 1 zákoníku práce. Tedy mohli bychom nahradit text „nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání“ za znění „nebo jiná forma přípravy k dosažení zvýšení kvalifikace“.

Jiným problémem, se kterým se potýká praxe, zejména zaměstnavatelé, jsou vysoké náklady na odborný rozvoj zaměstnanců a financování těchto nákladů. Zatímco v případě prohlubování kvalifikace nabízí řešení ustanovení § 230 odst. 4 zákoníku práce, dle kterého se může zaměstnanec, požaduje-li to zaměstnavatel, podílet na nákladech prohlubování kvalifikace, je-li toto prohlubování kvalifikace ve finančně náročnější formě, tak u zvyšování kvalifikace podobná úprava chybí.

Jak v současné době řeší praxe absenci výslovné právní úpravy možnosti financování nákladů na zvyšování kvalifikace i ze strany zaměstnance? Vychází z toho, že tento princip uvedený v ustanovení § 230 odst. 4 zákoníku práce vztahující se k prohlubování kvalifikace, není pouze v ustanovení § 232 zákoníku práce vztahujícím se ke zvyšování kvalifikace výslovně upraven. Nicméně se za pomoci výkladu ustanovení § 232 zákoníku práce dovodilo, že i přes absenci výslovné úpravy je možné princip sdílení nákladů na zvyšování kvalifikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem použít.⁷⁹ Postup sdíle-

⁷⁹ Jakubka, J. Zákoník práce 2010 v praxi. 1. vyd., aktualizovaný dotisk. Praha: Grada, 2010. s. 234

ní nákladů při zvyšování kvalifikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je prakticky zdůvodnitelný zejména tehdy, není-li zcela dána potřeba zaměstnavatele, ale naopak převažuje zájem zaměstnance o zvýšení kvalifikace.

Nicméně ačkoliv si praxe našla interpretační prostor, prostřednictvím kterého dokáže absenci výše nastíněného principu řešit, bylo by žádoucí, pokud by legislativní vývoj přinesl do ustanovení § 232 zákoníku práce výslovné zapracování právní normy upravující možnost zaměstnance podílet se na nákladech vynaložených na zvyšování jeho kvalifikace, je-li ve finančně náročnější formě a požaduje-li to zaměstnavatel.

Ve vztahu ke zvyšování kvalifikace by bylo vhodné zabývat se i otázkou cestovních náhrad⁸⁰ v případě zvyšování kvalifikace zaměstnanců u zaměstnavatelů v tzv. rozpočtové sféře, tj. zaměstnavatelů uvedených v ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce. Zaměstnancům bez ohledu na kategorizaci zaměstnavatele náleží při zvyšování kvalifikace pracovní úlevy v rozsahu uvedeném v ustanovení § 232 zákoníku práce, tj. pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu, případně pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu. Zároveň toto ustanovení v prvním odstavci připouští i možnost sjednat nebo stanovit vyšší nebo další práva zaměstnance, která mu budou při zvyšování kvalifikace náležet. Často se předmětem rozšíření zákonných práv stává nárok zaměstnance na cestovní náhrady ve smyslu ustanovení § 156 odst. 1 zákoníku práce. Nicméně zde právě vzniká problém u zaměstnavatelů v tzv. rozpočtové sféře, kteří nemohou, protože se nejedná o cestovní náhrady upravené částí sedmou zákoníku práce, cestovní náhrady zaměstnancům poskytovat, a to podle dikce ustanovení § 173 věta druhá zákoníku práce.

V aktuální době je možné se setkat s případy, kdy se zaměstnavatelé od tohoto ustanovení odchylují s odkazem na ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce s poukázáním na skutečnost, že toto odchýlení je ve prospěch zaměstnance. Byť toto řešení upravuje i odborná literatura⁸¹, tak bych považoval za přínosné, kdyby se v budoucím období stala otázka dobrovolného poskytování cestovních náhrad zaměstnavateli v tzv. roz-

⁸⁰ Již dříve jsme si uvedli, že se v kontextu zvyšování kvalifikace nejedná o cestovní náhrady ve smyslu pracovněprávních ustanovení. Termín „cestovní náhrady“ v daném případě používáme pro zjednodušení.

⁸¹ Srov. Šubr, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2007. roč. 55, č. 12, s. 7

počtové sféře předmětem legislativní úpravy, a to například formou výjimky z ustanovení § 173 zákoníku práce.

V rámci této kapitoly bych si ještě dovolil učinit několik poznámek týkajících se kvalifikační dohody, tedy smluvního institutu upraveného ustanoveními § 234 a 235 zákoníku práce. Pro účely následující poznámky bych znovu uvedl obsah kvalifikační dohody, kterým je zejména závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu (tzv. stabilizační závazek), nejdéle však po dobu 5 let, nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace, které zaměstnavatel na zvýšení kvalifikace zaměstnance vynaložil, a to i tehdy, když zaměstnanec skončí pracovní poměr před zvýšením kvalifikace.

Jak už vyplývá z obsahu kvalifikační dohody, účelem tzv. stabilizačního závazku zaměstnance je zabezpečit setrvání zaměstnance v zaměstnání u zaměstnavatele po sjednanou dobu, nebo zajistit zaměstnavateli návratnost nákladů, případně poměrné části nákladů, při nedodržení tohoto závazku rozvázáním pracovního poměru (byť se zákonem stanovenými výjimkami).

V praxi jsou zaznamenány případy, kdy ovšem způsob návratnosti nákladů na zvyšování kvalifikace zaměstnance úhradou od samotného zaměstnance minili využít zaměstnavatelé, kterým již byly tyto náklady refundovány z jiných zdrojů, například z grantových programů. Vystala tak otázka, zda je takový postup po právní stránce možný? Problematikou se následně zabývalo Kolegium expertů Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů a dospělo k názoru, že „zaměstnavatel nemůže na základě kvalifikační dohody vyžadovat po zaměstnanci jiné (vyšší) náklady než ty, které na prohloubení nebo zvýšení kvalifikace zaměstnance skutečně sám vynaložil. Pokud budou tedy zaměstnavateli předpokládané náklady posléze uhrazeny z jiného zdroje a zaměstnanec nedodrží závazek setrvat u tohoto zaměstnavatele po sjednanou

dobu v pracovním poměru, nelze tyto náklady považovat ve svém důsledku za náklady zaměstnavatele a nepřichází v úvahu jejich úhrada zaměstnancem⁸².

Podle mého názoru nelze jinak než přisvědčit, že tento výklad je logický a měl by být v dané otázce uplatňován v praxi, nicméně pokud by i nadále přetrvávaly spory, bylo by vhodné, aby bylo v budoucnu takové stanovisko podepřeno i výkladem soudním, případně aby se jeho závěr stal výslovně předmětem právní úpravy obsažené v ustanovení § 234 zákoníku práce.

Ke kvalifikační dohodě se váže i volání po zjednodušení tohoto pracovněprávního smluvního institutu, a to po vzoru španělské úpravy, konkrétně obsažené v čl. 21 odst. 4 Ley del Estatuto de los Trabajadores (česky Zaměstnanecský řád; právní předpis účinný ve Španělském království od roku 1980). Návrh na legislativní změnu⁸³ zakotvení kvalifikační dohody, se kterým se můžeme setkat v odborné literatuře a který je inspirovaný španělskou úpravou, by zrušil současné zákonné podmínky pro použití kvalifikační dohody při prohlubování kvalifikace, a tak by zcela vyrovnal režim sjednání kvalifikační dohody při zvyšování kvalifikace a při prohlubování kvalifikace zaměstnance.

Dále by také podle tohoto návrhu mělo dojít k výrazné redukci okolností, za kterých by zaměstnanci nevznikla povinnost uhradit zaměstnavateli náklady vynaložené na zvýšení, případně prohloubení, jeho kvalifikace, pokud by nedodržel tzv. stabilizační závazek. Z návrhu logickým výkladem vyplývá pouze jediná taková okolnost. Zaměstnanci by nevznikla povinnost uhradit zaměstnavateli náklady, které vynaložil na prohloubení nebo zvýšení jeho kvalifikace, skončil-li by pracovní poměr před uplynutím sjednané doby z vážného důvodu spočívajícího na straně zaměstnavatele. Pak by ovšem v legislativní diskusi měla být řešena otázka, co se rozumí „vážným důvodem spočívajícím na straně zaměstnavatele“.

⁸² Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů, Výkladová stanoviska AKV (IV) přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV ve dnech 22. a 23. října 2010 ve Žďáru nad Sázavou, s. 8

⁸³ Bezouška, P. Vyhledky do budoucnosti pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. s. 144

Dle mého názoru je tak potěšující skutečnost, že problematika prohlubování a zvyšování kvalifikace, resp. kvalifikační dohoda, zůstává bodem zájmu pracovněprávní teorie i z pohledu de lege ferenda.

Závěr

Tato diplomová práce si kladla, jak jsem uvedl již v úvodu, několik cílů. Prvně jmenovaným cílem byl záměr charakterizovat jak prohlubování kvalifikace, tak i zvyšování kvalifikace. Tohoto cíle nebylo jednoduché dosáhnout, protože je při obsahovém zpracování těchto institutů nutné vycházet nejen ze zákonných ustanovení nebo judikatury, ale též z praktických situací, ve kterých se skutečně ukáže, nakolik je právní úprava uchopitelná laickou veřejností, zda netrpí vadami nebo logickou rozporností, a tedy zda by nebylo vhodné uvažovat o legislativních změnách. V rámci jednotlivých kapitol této práce, které byly strukturovány tak, aby nabídly čtenáři přehlednost a zároveň možnost komparace obou institutů, jsem se neomezil v rozboru jen na právní úpravu „de lege lata“, ale průběžně jsem ji též hodnotil a případně také zmínil, že by bylo žádoucí příslušnou právní úpravu změnit.

Ve spojení s druhým z uvedených cílů byla sestavena samostatná kapitola, která vycházela z předchozího výzkumu a bylo v ní zmíněno, v některých případech i podrobněji rozebráno, několik doporučení k legislativním změnám. Jednalo se příkladmo o úvahu, zda by bylo prospěšné poskytování pracovního volna zaměstnanci při prohlubování jeho kvalifikace (míněno např. ve vztahu k přípravě na některé aktivity související se vzděláváním, zejména pak se zakončením vzdělávání). Z hlediska zvyšování kvalifikace bylo poukázáno například na formulační nepřesnosti při užití definice pojmu „zvyšování kvalifikace“, na neodpovídající, resp. zužující, pojetí významového pole tohoto pojmu v samotném ustanovení § 231 zákoníku práce. Dále byla významným podnětem i praxe a její rozkolísanost při posuzování možnosti vzniku nároku na cestovní náhrady u zaměstnanců zaměstnavatelů v tzv. rozpočtové sféře. Zmínka byla věnována i absenci úpravy dohody o rozdělení nákladů mezi zaměstnavatele a zaměstnance při zvyšování kvalifikace. V neposlední řadě bylo v rámci této kapitoly učiněno několik poznámek i ve vztahu ke kvalifikační dohodě.

Posledně jmenovaným cílem bylo úsilí postihnout prohlubování a zvyšování kvalifikace v širších souvislostech a nastínit tuto problematiku též z jiného než z pracovněprávního hlediska. Zatímco snaha po zařazení institutů prohlubování a zvyšování kvalifikace do

kontextu péče o zaměstnance nakonec vyznívá spíše jako teoreticko-metodologický úvodní výklad do celé problematiky, což mělo být i účelem, tak další souvislosti vylíčené v kapitole zabývající se daňovými dopady prohlubování a zvyšování kvalifikace lze naopak považovat za více praktické, odrážející reálný zájem praxe, zejména zaměstnavatelů, na komplexním posouzení všech aspektů, které s sebou odborný rozvoj zaměstnanců přináší.

Pokud jsem výše uvedl, že bylo jedním z cílů zabývat se širšími souvislostmi prohlubování a zvyšování kvalifikace, pak by mohl čtenář zároveň očekávat, že se v diplomové práci vypořádáme také se zvláštní úpravou prohlubování a zvyšování kvalifikace, jejíž aplikaci výslovně připouští ustanovení § 230 odst. 5 zákoníku práce pro institut prohlubování kvalifikace a ustanovení § 231 odst. 3 zákoníku práce pro institut zvyšování kvalifikace⁸⁴.

Vzhledem k rozsahu této práce a jejímu obsahovému vymezení již ovšem nebyl dostatek prostoru pro adekvátní rozbor zvláštních úprav prohlubování a zvyšování kvalifikace, zejména úprav užívaných u zdravotnických a pedagogických pracovníků. Dovolil bych si doplnit, že bych se uvedenou zvláštní úpravou rád zabýval mj. ve své budoucí tvůrčí činnosti.

Prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců, jak měla znázornit tato práce, je stále otázkou, která je předmětem zájmu jak ze strany praxe, tak i ze strany odborné pracovněprávní teorie. Ačkoli si musíme připustit, že tuto problematiku neprovází tenze, které jsou typické například u právní úpravy způsobů skončení pracovního poměru, tak rovněž i v oblasti odborného rozvoje lidských zdrojů dochází k přirozenému vývoji. Je tak velmi žádoucí, pokud je oblastí vzdělávání zaměstnanců věnována patřičná pozornost vycházející nejen z potřeb samotných zaměstnavatelů hledajících kvalifikované zaměstnance nebo potřeb zaměstnanců volajících po odpovídajících možnostech sebevzdělávání a profesní seberealizace, ale i z potřeb celé společnosti akcentující nezbytnost konceptu celoživotního vzdělávání.

⁸⁴ Dle ustanovení § 230 odst. 5 a § 231 odst. 3 zákoníku práce nejsou zákoníkem práce zvláštní právní předpisy upravující prohlubování a zvyšování kvalifikace dotčeny.

Závěrem bych si tak dovolil učinit poslední poznámku reflektující současný stav, kdy se instituty prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace nestávají předmětem častých novel, které jinak zákoník práce (tradičně) provázejí. Vyjádřil bych osobní přesvědčení, že právě výše zmíněný trvajícím zájem praxe i odborné akademické sféry o otázky spojené nejen s těmito instituty, ale obecněji řečeno s celou oblastí péče o zaměstnance, je nejen prospěšný tím, že zvyšuje právní povědomí recipientů v těchto otázkách, ale zároveň se může stát i stimulem pro budoucí legislativní vývoj oblasti péče o zaměstnance v rámci pracovního práva.

Seznam použité literatury a pramenů

Tištěné publikace monografické úrovně:

- BĚLINA, Miroslav et al. Zákoník práce. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2008. 1084 s. ISBN 978-80-7179-607-7.
- BĚLINA, Miroslav et al. Zákoník práce. Komentář. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 1146 s. ISBN 978-80-7400-317-2.
- BĚLINA, Miroslav et al. Pracovní právo. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 612 s. ISBN 978-80-7400-186-4.
- BEZOUŠKA, Petr. Vyhledky do budoucnosti pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 316 s. ISBN 978-80-7380-193-9.
- HENDRYCH, Dušan et al. Právní slovník. 3., podstatně rozšířené vyd. Praha: C. H. Beck, 2009. 1488 s. ISBN 978-80-7400-059-1.
- JAKUBKA, Jaroslav. Zákoník práce 2010 v praxi. 1. vyd., aktualizovaný dotisk. Praha: Grada, 2010. 240 s. ISBN 978-80-247-2113-2.
- JAKUBKA, Jaroslav. Zákoník práce 2011 – stručný komentář – možnosti řešení a jejich meze. 7. aktualizované vyd. Praha: ANAG, 2011. 152 s. ISBN 978-80-7263-626-6.
- MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecské benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 146 s. ISBN 978-80-7400-301-1.
- STÝBLO, Jiří; VYSOKAJOVÁ, Margerita; URBAN, Jan; Meritum Personalistika 2009-2010. 3. vyd. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2009. 912 s. ISBN 978-80-7357-429-1.
- URBAN, Jan; STÝBLO, Jiří; VYSOKAJOVÁ, Margerita. Meritum Personalistika. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2011. 1008 s. ISBN 978-80-7357-627-1.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita; KAHLE, Bohuslav; DOLEŽÍLEK, Jiří. Zákoník práce. Komentář. 2. vyd. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008. 504 s. ISBN 978-80-7357-327-0.

Články v tištěných seriálových publikacích:

- JOUZA, Ladislav. Rekvalifikace podle zákona o zaměstnanosti. *Právní rádce*. 2005. roč. 3, č. 4, s. 34. ISSN 1210-4817.

- JOUZA, Ladislav. Školení a vzdělávání je někdy povinností zaměstnavatele. *Právní zpravodaj*. 2007. roč. 8, č. 2, s. 12. ISSN 1212-8694.
- JOUZA, Ladislav. Dohody o zvýšení kvalifikace. *Právní zpravodaj*. 2007. roč. 8, č. 12, s. 9. ISSN 1212-8694.
- ŠUBRT, Bořivoj. Zaměstnanecké výhody z pracovněprávního pohledu. *Práce a mzda*. 2007. roč. 55, č. 8, s. 22. ISSN 0032-6208.
- ŠUBRT, Bořivoj. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2007. roč. 55, č. 12, s. 18. ISSN 0032-6208.
- ŠUBRT, Bořivoj. Kvalifikační dohoda a některé další otázky odborného rozvoje zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2008. roč. 56, č. 1, s. 11. ISSN 0032-6208.

Judikatura:

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1873/2000, elektronický systém ASPI, identifikační č. JUD28675CZ
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1791/2001
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1293/2000
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 12. 1998, sp. zn. 21 Cdo 165/98, PR č. 9/1999, s. 491
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1293/2000, elektronický systém ASPI, identifikační č. JUD28668CZ
- Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 31. 3. 1995, sp. zn. 6 Cdo 15/94, Práce a mzda č. 3/1995, s. 29
- Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 23. 10. 1978, sp. zn. 5 Cz 16/78, S IV, s. 910

Elektronické dokumenty:

- Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů. Výkladová stanoviska AKV (IV) přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV ve dnech 22. a 23. října 2010 ve Žďáru nad Sázavou [online]. c2010 [cit. 2011-04-08]. Dostupný z WWW:
http://www.volny.cz/akv/stan101022_23.doc

- MŠMT. Zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace [online]. c2010 [cit. 2010-12-04]. Dostupný z WWW:
<http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/zakon-c-18-2004-sb-o-uznavani-odborne-kvalifikace>

Abstrakt

Účelem mé diplomové práce je analyzovat obecnou právní úpravu prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců, a to nikoli pouze z pohledu pracovněprávního, nýbrž i v širším kontextu, míněno z hlediska péče o lidské zdroje nebo daňových dopadů, za účelem dosažení komplexnosti práce.

Tato diplomová práce se skládá ze 7 kapitol, přičemž každá z nich se zabývá odlišnými aspekty odborného rozvoje zaměstnanců, zejména problematikou prohlubování kvalifikace, zvyšování kvalifikace a kvalifikační dohody. Úvod jako vstupní pasáž práce definuje důvod mého výzkumu, cíle této studie a její strukturu.

První kapitola charakterizuje péči o lidské zdroje z ústavněprávního a pracovněprávního hlediska. Kapitola je rozdělena do tří subkapitol, které jsou založeny na rozdílném přístupu k pojmu „péče o zaměstnance“ – rozlišují užší pojetí, širší pojetí a historický koncept.

Druhá kapitola zužuje pojem „péče o zaměstnance“, když jej zasazuje do rámce odborného rozvoje zaměstnanců. Kapitola se skládá z šesti subkapitol. První subkapitola zkoumá příslušnou českou právní úpravu a také zmiňuje evropskou právní úpravu. Druhá subkapitola popisuje podstatu pojmu „kvalifikace“. Třetí subkapitola pak explicitně uvádí všechny formy odborného rozvoje zaměstnanců. Následující subkapitoly již stručně zaškolení a zaučení zaměstnanců, odbornou praxi absolventů škol a rekvalifikaci.

Kapitola třetí se už věnuje české právní úpravě vztahující se k prohlubování kvalifikace. Tato kapitola se skládá ze čtyř subkapitol. První vymezuje pojem „prohlubování kvalifikace“ a jeho významové pole. Druhá subkapitola se zabývá otázkou práv a povinností zaměstnanců vycházejících z prohlubování kvalifikace. Třetí subkapitola naproti tomu rozebírá práva a povinnosti druhé strany, tedy zaměstnavatele. Čtvrtá subkapitola zmiňuje institut dohody o rozdělení nákladů mezi zaměstnance a zaměstnavatele při prohlubování kvalifikace zaměstnance.

Čtvrtá kapitola podrobně v rámci tří subkapitol charakterizuje jeden z hlavních předmětů této práce, zvyšování kvalifikace. Tato kapitola je strukturována až na jednu výjimku stejným způsobem jako předchozí kapitola za účelem umožnit komparaci obou institutů pracovního práva, prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace. Institut dohody o rozdělení nákladů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při zvyšování kvalifikace absentuje v právní úpravě, a proto není předmětem samostatné subkapitoly.

V kapitole páté jsou zkoumány právní normy upravující kvalifikační dohodu. Kapitola se člení na tři subkapitoly. V první subkapitole jsou představeny základní charakteristiky vztahující se ke kvalifikační dohodě. Druhá subkapitola se už zaměřuje na povinné náležitosti a formu kvalifikační dohody a konečně specifika užití kvalifikační dohody při prohlubování kvalifikace jsou rozebrána ve třetí subkapitole.

Šestá kapitola se zabývá aspekty daňového práva, resp. daňovými dopady v praxi v případě odborného rozvoje zaměstnanců. První subkapitola ukazuje daňové dopady na straně zaměstnavatele, druhá subkapitola pak činí to samé na straně zaměstnance.

Kapitola sedmá se soustředí na problémy vznikající v praxi během procesu interpretace některých ustanovení vztahujících se k odbornému rozvoji zaměstnanců. Tato kapitola se pokouší vyzdvihnout některé důležité otázky a navrhnout změny, které by měly být zapracovány v české legislativě, například možnost vzniku nároku zaměstnance na poskytnutí pracovního volna při prohlubování kvalifikace, sjednocení významového pole pojmu „zvyšování kvalifikace“ v rámci příslušného ustanovení a zjednodušení kvalifikační dohody.

V závěru práce jsou shrnuta důležitá doporučení. Hlavní cíle této studie byly dle mého názoru dosaženy – diplomová práce se pokusila nastínit všechny aspekty prohlubování a zvyšování kvalifikace, výslovně navrhla některé změny právní úpravy a zdůraznila potřebu kontinuálního legislativního vývoje v této oblasti pracovního práva.

Qualification Upgrading and Improvement of Qualification

Abstract

The purpose of my thesis is to analyse general legal regulation of improvement of qualification and upgrading of qualification of employees, not only from the perspective of labour law, but also within wider context, i.e. the care of human resources or tax impacts, due to reach a complexity of this analysis.

This thesis consists of seven chapters, each of them dealing with different aspects of vocational development of employees, especially questions relating to improvement of qualification, upgrading of qualification and qualification agreement. Opening part serves as an introductory part defining the reason for my research, the goals of this paper and representing its structure.

Chapter One characterises the care of human resources in the view of constitutional-law and labour-law regulation. The chapter is subdivided into three parts based on approach to extent of the term “the care of employees” – narrower concept, broader concept and historical concept.

Chapter Two narrows idea of the care of employees into the scope of vocational development of employees. The chapter is composed of six parts. Part One explores the relevant Czech legal regulation and also mentions European Union law. Part Two describes a substance of the term “qualification”. Part Three explicitly specifies forms of vocational development of employees. Part Four, part Five and part Six outline the brief characteristics of induction training, on-the-job training, vocational practice of graduates and professional re-qualification.

Chapter Three examines relevant Czech legislation concerning improvement of qualification. The chapter consists of four parts. Part One explains the concept “improvement of qualification” and its semantic field. Part Two addresses the issue of the rights and the duties of employee arising from improvement of qualification. Part Three deals with

the rights and the duties of the contrary side, i.e. of the employer. Part Four mentions an agreement about sharing the costs on improvement of qualification between the employee and the employer.

Chapter Four is subdivided into three parts and explicates the second main subject of this thesis, upgrading of qualification. This chapter is structured in the same way as the previous chapter because of comparison improvement of qualification and upgrading of qualification with one exception – an agreement about sharing the costs is not recognized in this case due to absence of this agreement in legal regulation.

Chapter Five investigates the relevant legal rules relating to qualification agreement. The chapter consists of three parts. Part One presents basic characteristics regarding qualification agreement. Part Two focuses on obligatory requirements and form of qualification agreement and finally the specifics of use of qualification agreement in the case of improvement of qualification are described in part Three.

Chapter Six is concerned with aspects of tax law regulation and its impacts in the case of application of vocational development of employees in practice. Part One illustrates tax incidence on the employer's side and part Two shows the same ones on the employee's side.

Chapter Seven concentrates on problems resulting from questions of practice during the process of interpretation of some provisions relating to vocational development of employees. The chapter endeavours to point out some important matters and recommends changes to be made in Czech labour-law legislation, e.g. the possibility of entitlement of the employee to time-off in the case of improvement of qualification, unification of semantic field of the term “upgrading of qualification” and simplification of qualification agreement.

Conclusions are summarized in final part, i.e. important recommendations are briefly repeated. The main goals of this paper have been reached in my opinion – the thesis attempted to show all of aspects of improvement of qualification and upgrading of

qualification, made explicit recommendations for the relevant legal regulation and highlighted the need of continuous legislative development in that area of labour law.

Klíčová slova

kvalifikace; odborný rozvoj zaměstnanců;

qualification; vocational development of employees;