

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.