

22. 6. 2001

Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Dohoda o zvýšení kvalifikace zaměstnance

Zákoník práce věnuje poměrně hodně prostoru úpravě péče zaměstnavatele o kvalifikaci zaměstnanců a zvyšování této kvalifikace. Již samotný proces uzavírání pracovního poměru je odvislý na tom, jakou kvalifikaci uchazeč o zaměstnání zaměstnavateli nabízí. Je tedy zcela ve vlastním zájmu zaměstnance si svou kvalifikaci v průběhu života, pracovního procesu neustále zvyšovat či alespoň upevňovat.

Zákoník práce věnuje poměrně hodně prostoru úpravě péče zaměstnavatele o kvalifikaci zaměstnanců a zvyšování této kvalifikace. Již samotný proces uzavírání pracovního poměru je odvislý na tom, jakou kvalifikaci uchazeč o zaměstnání zaměstnavateli nabízí. Je tedy zcela ve vlastním zájmu zaměstnance si svou kvalifikaci v průběhu života, pracovního procesu neustále zvyšovat či alespoň upevňovat. Zákoník práce ve svých ustanovení přímo tuto povinnost (povinnost soustavně si prohlubovat kvalifikaci k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě) zaměstnanci výslovně ukládá. Prohlubováním kvalifikace se rozumí též její udržování a obnovování.

Cílem tohoto článku, jak název ukazuje, má být osvětlení uzavření dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o zvýšení kvalifikace a práva a povinnosti, která uzavřením této smlouvy oběma stranám vyplývají, a tak jen odkáží na ustanovení § 141a až § 142b zákoníku práce, jež upravují jiné formy zvyšování kvalifikace zaměstnance.

Zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít dohodu, kterou se zaměstnavatel zavazuje umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace poskytováním pracovních úlev a hmotného zabezpečení a zaměstnanec se zavazuje zvýšit si kvalifikaci a setrvat u zaměstnavatele po určitou dobu, nejdéle po dobu pěti let, v pracovním poměru nebo uhradit mu náklady spojené se zvyšováním kvalifikace, a to i tehdy, jestliže zaměstnanec rozváže pracovní poměr před zvýšením kvalifikace. Dohodu nelze sjednat, jde-li o prohlubování kvalifikace pro práci sjednanou v pracovní smlouvě, které je povinností zaměstnance. Zaměstnavatel může takovou dohodu se zaměstnancem uzavřít také při prohlubování kvalifikace, jestliže předpokládané náklady dosahují alespoň 100 000 Kč, v takovém případě však nelze prohloubení kvalifikace zaměstnanci uložit. (§ 143 odst. 1, 2 zákoníku práce).

Dohodu o zvýšení kvalifikace lze sjednat pouze písemně (pro nesplnění písemné formy stanoví zákon sankci neplatnosti dohody). Zákon stanoví podmínky, které v ní musí být obsaženy, aby se jednalo o dohodu platnou. Dohoda tedy musí obsahovat druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení, dobu, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru, druhy nákladů, které bude povinen zaměstnanec uhradit zaměstnavateli, jestliže nesplní svůj závazek setrvat u něho v pracovním poměru a dále musí být stanovena nejvyšší celková částka, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit.

K platnosti dohody je třeba, aby byly ve smlouvě obsaženy veškeré její zákonem vyžadované podmínky. Druhem a způsobem zvýšení kvalifikace se nejčastěji rozumí uvedení školy, typu kursu, studijního oboru či způsobu zvýšení kvalifikace.

Doba, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru nesmí být stanovena na dobu delší než pět let. Doba setrvání v pracovním poměru se počítá od doby ukončení studia, není-li v dohodě stanoveno jinak. Do této doby se však nezapočítává doba základní (náhradní) vojenské služby a civilní služby konané místo ní, doba rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské

dovolené matky dítěte, nezapočítává se též nepřítomnost v práci pro výkon nepodmíněného trestu odnětí svobody a vazby, došlo-li k pravomocnému odsouzení.

Často se stává, že v dohodě chybí určení druhů nákladů, které bude zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli v případě, že nesplní svůj závazek setrvat u něj v pracovním poměru. Obvykle stačí jen obecně uvést, že se jedná o náhradu mzdy za poskytnuté studijní volno, cestovní výdaje, příspěvky na studium aj. Pro platnost tohoto ustanovení není však na závadu, jsou-li v dohodě uvedeny pouze některé náklady. V tomto případě však nemohou být jiné náklady po zaměstnanci v případě nesplnění podmínek smlouvy vyžadovány a to ani za situace, že by reálné náklady na zvýšení zaměstnancovy kvalifikace přerostly nejvyšší stanovenou částku uvedenou v dohodě. Zaměstnavatel by si měl tedy před stanovením této částky pečlivě propočíst jaké budou jeho celkové náklady.

Nesplní-li zaměstnanec svou povinnost setrvat u zaměstnavatele po dobu stanovenou v dohodě o zvýšení kvalifikace, platí, že je povinen nahradit zaměstnavateli náklady, které mu vznikly v souvislosti se zvyšováním kvalifikace. Zaměstnanec je povinen uhradit pouze skutečně vynaložené náklady, celková částka nesmí být vyšší než nejvyšší stanovená částka v dohodě o zvýšení kvalifikace. Nesplní-li zaměstnanec svůj závazek pouze zčásti, povinnost nahradit náklady se poměrně sníží. Posledně řečená zásada znamená, že nelze po zaměstnanci spravedlivě požadovat uhrazení celkové částky vynaložených nákladů, pokud splnil alespoň část se své povinnosti setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru, lze tedy uplatnit pouze náklady, které odpovídají neodpracované době (např. odpracoval-li zaměstnanec 2,5 roku z celkové doby 5 let, je možno na něm požadovat úhradu poloviny účelně vynaložených nákladů na jeho kvalifikaci).

Povinnost zaměstnance k úhradě nákladů nevzniká, jestliže zaměstnavatel v průběhu zvyšování kvalifikace zastavil poskytování hmotného zabezpečení, protože zaměstnanec se bez svého zavinění stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci, dále za situace, kdy pracovní poměr skončil výpovědí danou zaměstnavatelem, pokud nejde o výpověď z důvodů, pro které lze zrušit okamžitě pracovní poměr, nebo z důvodu závažného porušení pracovní kázně, popřípadě dohodou z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až c). Zaměstnanec není také povinen k úhradě nákladů, nemůže-li vykonávat podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení práci, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci, popřípadě pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci z důvodů výpovědi zaměstnavatelem uvedených v § 46 odst. 1 písm. d) nebo nevyužíval-li zaměstnavatel v posledních dvanácti měsících po dobu nejméně šesti měsíců kvalifikace, kterou si zaměstnanec zvýšil.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)

- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)