

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

Dohody o zvýšení kvalifikace: jak na ně

Zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít kvalifikační dohodu.

Skóre:	0.75
Název zdroje:	Právo
Datum vydání:	04.04.2007
Nadpis:	Dohody o zvýšení kvalifikace: jak na ně
Strana:	15
Pořadí:	1
Mutace:	Celostátní
Rubrika:	Profese
Autor:	Ladislav Jouza
Ročník:	17
Číslo:	80
Oblast:	Celostátní deníky
Zpracováno:	04.04.2007 06:37
Identifikace:	DCPR20070404010068 cz
Klíčová slova:	Zákoníku (4x), zákon (3x), obhajobu, Sb, Zákoník, pracovní právo, pracovněprávní, zákoníkem, právní úprava

Zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít kvalifikační dohodu.

Zvýšením kvalifikace se rozumí dosažení takového stupně nové kvalifikace, kdy zaměstnanec např. studiem získá předpoklady pro výkon kvalifikovanější práce (pro vyšší funkci), pro kterou dosud kvalifikaci nesplňoval.

V dohodě se zaměstnavatel zaváže umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace poskytováním pracovních úlev a hmotného zabezpečení a zaměstnanec se zaváže setrvat po určitou dobu v pracovním poměru. Pokud tuto povinnost nesplní, musí zaměstnavateli uhradit vynaložené náklady. Dohodu lze sjednat i pro případ, že ke skončení pracovního poměru dojde před zvýšením kvalifikace.

Dohoda jen písemná

Dohoda musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny následující zákoníkem požadované náležitosti.

Druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení. Jde např. o označení školy, kterou bude zaměstnanec navštěvovat (gymnázium, vysoká škola apod. a délku i způsob studia, např. při zaměstnání).

Doba, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru. Maximální doba setrvání v pracovním poměru u zaměstnavatele je pět let. Nejedná se o pracovní poměr na dobu určitou, ale o závazek setrvat v pracovním poměru po dohodnutou dobu. Skončení pracovního poměru před uplynutím sjednané doby má za následek povinnost k úhradě vynaložených nákladů, nejde-li o případ, kdy zaměstnanec povinnost k náhradě nemá.

Druhy nákladů, které zaměstnanec bude povinen uhradit zaměstnavateli, jestliže nesplní svůj závazek setrvat u něho v pracovním poměru. Zákoník práce ponechává při určování nákladů volnost

účastníkům dohody. Náklady je však nutné v dohodě specifikovat. Jde např. o mzdy nebo přesčasové příplatky zaměstnanců, kteří v době nepřítomnosti zaměstnance pracují přesčas, dále jsou to pracovní úlevy ve formě náhrady mzdy nebo studijní příspěvky podle dřívější vyhlášky č. 140/1968 Sb. o pracovních úlevách a hospodářském zabezpečení studujících při zaměstnání (platné do 31. 12. 2006), hodnoty různých studijních pomůcek, náklady na studijní cesty apod.

Nejvyšší celková částka, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit. Dohodu uzavírají zaměstnanec a zaměstnavatel ještě předtím, než zvyšování kvalifikace začne. Dodatečné sjednání dohody v době, kdy zaměstnanec např. začal studovat, a pokud by na uzavření dohody dobrovolně přistoupil, by se mohlo týkat jen nákladů, které vzniknou v budoucnosti. Většinou v době uzavření dohody není možné přesně vyčíslit náklady, které v souvislosti se získáváním kvalifikace vzniknou. Proto zákon vyžaduje, aby se vyčíslila nejvyšší částka, jejíž překročení není s časovým odstupem možné.

Kdy zaměstnanec nevrací náklady

Nesplní-li zaměstnanec svůj závazek setrvat v pracovním poměru po určitou dobu po získání nebo prohloubení kvalifikace pouze zčásti, povinnost nahradit náklady se poměrně sníží.

Rozváže-li zaměstnanec v době trvání závazku pracovní poměr a nastoupí do něj u jiného zaměstnavatele, může tento zaměstnavatel, jakož i další zaměstnavatel, k němuž zaměstnanec později nastoupil, převzít za něj povinnost uhradit zcela nebo zčásti náklady spojené se zvyšováním kvalifikace.

Podmínkou je, že se zaváže po odpovídající dobu setrvat u něho v pracovním poměru nebo vrátit příslušnou část nákladů, které za něj nový zaměstnavatel uhradil.

Povinnost zaměstnance k úhradě nákladů nevzniká, např. jestliže se bez svého zavinění stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci nebo skončil-li zaměstnavatel pracovní poměr výpovědí (kromě výpovědi z důvodu porušení pracovní kázně).

Dále jsou to zdravotní důvody, pro které nemůže vykonávat dosavadní práci, a nevyužívání kvalifikace nejméně po dobu šesti měsíců v posledním roce. Další případy, kdy nevzniká povinnost zaměstnance k úhradě nákladů, je možné vymezit v kolektivní smlouvě nebo stanovit ve vnitřním předpise.

Časté jsou dotazy, jak posuzovat nároky na pracovní volno z dohod sjednaných před účinností nového Zákoníku práce, tedy před 1. lednem 2007. Nový Zákoník práce totiž stanoví vyšší a rozšířené nároky, např. ve studiu středních nebo vysokých škol.

V ustanovení § 232 se např. uvádí, že zaměstnanec má nárok na pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu 10 pracovních dnů na vypracování a obhajobu závěrečné písemné práce, diplomové, rigorózní nebo disertační práce nebo na 40 pracovních dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní rigorózní zkoušky a státní doktorské zkoušky.

Tyto "výhody" dřívější právní úprava neobsahovala. Zaměstnavatel ji však mohl se zaměstnancem sjednat.

Nároky vyplývající z dříve uzavřených dohod musíme posuzovat podle § 364 Zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení nového Zákoníku práce se řídí také pracovněprávní vztahy vzniklé před 1. lednem 2007, nestanoví-li Zákoník práce jinak.

Znamená to, že minimální nároky zaměstnance vyplývající z dříve uzavřené dohody o zvýšení kvalifikace se posuzují po 1. lednu 2007 podle nového Zákoníku práce. Jsouli tyto nároky vyšší, např. pracovní volno ke státní závěrečné nebo rigorózní zkoušce, zaměstnanci náleží ve větším rozsahu.

Foto Autor - Ilustrační foto Profimedia.cz

O autorovi: Ladislav Jouza (Autor je odborník na pracovní právo)

Zpracovatel: [Anopress IT a.s.](#)

