

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

Nevyužívání kvalifikace (získané na základě kvalifikační dohody) ze strany zaměstnavatele jako liberační důvod pro zaměstnance

Smyslem kvalifikační dohody podle ust. § 234 zákoníku práce je stabilizace zaměstnance, jemuž zaměstnavatel umožnil zvýšení kvalifikace a který se za to zavázal setrvat u zaměstnavatele po určitou dobu v pracovním poměru.

Stabilizace takového zaměstnance v pracovním poměru je v zájmu zaměstnavatele na návratnosti prostředků, které vynaložil v souvislosti se zvyšováním kvalifikace svých zaměstnanců, neboť zaměstnanec, který porušil svůj závazek z dohody uzavřené se zaměstnavatelem podle ust. § 234 zákoníku práce setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru po sjednanou dobu, je povinen uhradit mu náklady spojené se zvýšením nebo prohloubením kvalifikace, jimiž jsou například školné nebo náhrada cestovních výdajů, popřípadě mzda nebo plat. Povinnost zaměstnance k úhradě nákladů vynaložených zaměstnavatelem na zvýšení kvalifikace nevznikne, jestliže nastanou skutečnosti uvedené v ust. § 235 odst. 3 písm. a) až d) zákoníku práce; ust. § 235 odst. 3 písm. d) zákoníku práce spojuje takový následek s tím, že zaměstnavatel nevyužíval v posledních dvanácti měsících po dobu nejméně šesti měsíců kvalifikace, kterou zaměstnanec dosáhl. Právní otázka, co se z pohledu ust. § 235 odst. 3 písm. d) zákoníku práce rozumí nevyužíváním kvalifikace, které zaměstnanec dosáhl na základě kvalifikační dohody, nebyla dosud v judikatuře ve všech souvislostech vyřešena.

Zaměstnavatel nevyužívá kvalifikace zaměstnance zpravidla tehdy, jestliže z porovnání druhu práce, kterou zaměstnanec vykonává podle pracovní smlouvy, s druhem práce, kterou by podle své kvalifikace mohl vykonávat, vyplývá rozdíl spočívající v tom, že zaměstnanec může, a to případně i u jiného zaměstnavatele, vykonávat práci významnější. Přitom je třeba vzít v úvahu, že kvalifikace zaměstnance zahrnuje možnost výkonu různých pracovních činností, z nichž často zaměstnanec všechny konkrétně v pracovním poměru u zaměstnavatele nevykonává, a že s výkonem práce vyžadujícím odbornou kvalifikaci jsou též zpravidla spojeny činnosti, které samy o sobě zvláštní kvalifikaci nevyžadují. O nevyužívání kvalifikace zaměstnance jde proto jen v tom případě, kdy zaměstnavatel v převážné míře přiděluje zaměstnanci práce, při nichž zaměstnanec získanou kvalifikaci nemůže uplatnit a které by mohl vykonávat i zaměstnanec s nižší kvalifikací, popřípadě bez zvláštní kvalifikace.

Zaměstnavatel ve smyslu ust. § 235 odst. 3 písm. d) zákoníku práce nevyužívá kvalifikaci, kterou si zaměstnanec zvýšil, tehdy, jestliže převážná část pracovních činností vykonávaných zaměstnancem nevyžaduje znalosti, dovednosti a odborné zkušenosti, které zaměstnanec získal v rámci zvýšení své kvalifikace; okolnost, zda vykonávaná práce vyžaduje či nevyžaduje zvýšenou kvalifikaci, je přitom nutno posuzovat podle obsahu (náplně) práce a nelze na ni usuzovat jen z kvalifikačních požadavků, které zaměstnavatel obecně stanoví pro druh práce vykonávané zaměstnancem a které vždy nemusí konkrétnímu obsahu (náplni) práce zaměstnance odpovídat. Ve věci posuzované NS ČR pod sp. zn. 21 Cdo 4531/2016, odvolací soud dovodil, že nelze považovat za nevyužívání kvalifikace ze strany zaměstnavatele to, že zaměstnanec, i když fakticky nevykonával práci zástupce svářečského dozoru, byl k této práci zaměstnavatelem pověřen. (Byl formálně zástupcem zaměstnance, který takovou

práci fakticky vykonával.) S tímto názorem odvolacího soudu dovolací soud (NS ČR) nesouhlasil. Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 4531/2016, ze dne 4. 1. 2017, uzavřel: **Jestliže zaměstnanec práci fakticky nevykonává, resp. jestliže převážná část pracovních činností vykonávaných zaměstnancem nevyžaduje znalosti, dovednosti a odborné zkušenosti, které zaměstnanec získal v rámci zvýšení své kvalifikace, pak je naplněn liberační důvod uvedený v ust. § 235 odst. 3 písm. d) zákoníku práce, a zaměstnanec není povinen zaměstnavateli uhradit náklady spojené se zvýšením kvalifikace (nebo jejich poměrnou část).**

Terezie Nývltová Vojáčková

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

Další články:

- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)