

11. 4. 2022

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

Právní ochrana investic do vzdělání pilotů

Výkon profese pilota, ať již obchodního či dopravního je spojen s nutností absolvování řady výcviků vedoucích k získání potřebných kvalifikací, jakož i obnovování (zachování) těchto kvalifikací. S tím jsou spojeny značné náklady. Mezi (budoucími) piloty je většina těch, pro něž může být vynaložení takových prostředků značně problematické. V praxi se lze setkat s tím, že poskytovatelé leteckých služeb takovému zájemci příslušný výcvik zajistí, ať již vlastními silami či prostřednictvím třetích subjektů.

Subjekt financující takový výcvik má potom logicky zájem na tom, aby jím vyškolený pilot pro něj vykonával činnost, pro kterou získal kvalifikaci a neodešel „bez dalšího“ poskytovat své služby ke konkurenčnímu subjektu. Pojďme se podívat na to, jaké možnosti ochrany investic do získání (zvýšení) kvalifikace pilota právo nabízí.

Možnosti ochrany investic do vzdělání pilota jsou odvislé od toho, v jakém právním vztahu pilot k poskytovateli leteckých služeb je. V zásadě rozlišujeme vztahy pracovněprávní a vztahy občanskoprávní, resp. obchodněprávní.

Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztah pilota může být podle příslušných leteckých předpisů založen toliko na základě pracovní smlouvy.

Zaměstnavatel může se zaměstnancem jako zajištění návratnosti vynaložených nákladů spojených se zvyšováním kvalifikace sjednat kvalifikační dohodu, která je upravena v § 234 a 235 zákoníku práce. Dohoda musí být sjednána písemně.

Kvalifikační dohoda se uzavírá v souvislosti se zvýšením kvalifikace. Může být uzavřena také při prohlubování kvalifikace, pak ale musí předpokládané náklady dosáhnout alespoň částky 75 000 Kč.

Zvýšením kvalifikace se podle § 231 ZP rozumí změna hodnoty kvalifikace, stejně jako její získání nebo rozšíření. Je jím studium, vzdělávání, školení, nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, ovšem za podmínky, že jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele. Zvýšením kvalifikace je pak změna hodnoty kvalifikace (tj. nová úroveň stávající kvalifikace), tedy získání úplně nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace o novou úroveň.

Prohloubením kvalifikace je doplnění kvalifikace, kterou již zaměstnanec disponuje a kterou využívá k výkonu práce. Zaměstnanec tak nezískává novou kvalifikaci. Prohloubením bývá doplnění, udržování či obnovování již získaných teoretických či praktických znalostí.

Je otázka, jaké druhy výcviků povedou ke „zvýšení kvalifikace“ a jaké budou toliko „prohloubením kvalifikace“. Domníváme se, že většina výcviků bude spadat do kategorie „zvýšení kvalifikace“. Například, pokud se soukromý pilot (držitel licence PPL) rozhodne získat vyšší stupeň kvalifikace, např. kvalifikaci obchodního pilota (CPL), či licenci dopravního pilota (ATPL), či licenci leteckého instruktora (FI).

Naopak výcviky, jejichž výsledkem bude získání oprávnění na další typ letounu, tzv. type rating (TR) dle našeho názoru budou spadat pod pojem „prohloubení kvalifikace“, nicméně s ohledem na výši

nákladů vynaložených na získání nové typové kvalifikace, když tyto ve většině případů přesáhnou výše uvedenou částku 75 000 Kč, bude možno kvalifikační dohodu uzavřít i zde.

Prohloubením kvalifikace pak budou tzv. opakovací, resp. obnovovací výcviky potřebné pro zachování způsobilosti pilota k pilotáži daného typu (typů) letounu.

Diskutabilní mohou být dle našeho názoru výcviky jako instrument rating (IR) u pilotů, kteří jsou oprávněni létat za vidu (VFR), kvalifikace pro více motorové letouny (MEP) u držitelů licence k pilotáži jednomotorových letounů (SEP), nicméně s ohledem na výši nákladů potřebných pro získání (rozšíření či prohloubení) dané kvalifikace, které přesáhnou částku 75 000 Kč, nebude dle našeho názoru rozlišování až tak podstatné.

Předmětem kvalifikační dohody je závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení, popřípadě prohloubení kvalifikace a na druhé straně „stabilizační“ závazek zaměstnance u zaměstnavatele setrvat v zaměstnání po sjednanou dobu (nejdéle však po dobu 5 let). Pokud zaměstnanec tuto povinnost nesplní a pracovní poměr bude z jeho strany ukončen, má povinnost zaměstnavateli uhradit vynaložené náklady, a to poměrně podle toho, o kolik si stabilizační závazek v rozporu s kvalifikační dohodou zkrátil. Kvalifikační dohodu je potřeba uzavřít před zahájením poskytování kvalifikace, jelikož za náklady vynaložené na zvyšování (prohlubování) kvalifikace se považují až ty náklady, které byly vynaloženy po jejím sjednání.

Dohoda musí obsahovat povinné náležitosti. První podstatnou náležitostí je druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení nebo prohloubení. V dohodě je nutné přesně vymezit kvalifikaci a způsob jejího zvyšování (prohlubování), například konkrétní formu výcviku či absolvování konkrétního kursu a označení výcvikové organizace (což může být i sám zaměstnavatel), získání certifikátu či průkazu apod. Druhou podstatnou náležitostí je doba, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po zvýšení (prohloubení) kvalifikace.

Závazek zaměstnance k setrvání v zaměstnání začíná od zvýšení (prohloubení) kvalifikace. Výše uvedená maximální doba setrvání neznámá, že každá kvalifikační dohoda může být sjednána v délce 5 let. Tato doba setrvání musí být stanovena s ohledem na délku předpokládaného výcviku či studia a také výši předpokládaných nákladů na zvýšení (prohloubení) kvalifikace. Platí, že čím delší studium a vyšší náklady, tím delší doba setrvání, a naopak. Pokud by tedy byla sjednána maximální doba setrvání v délce 5 let, ale délka studia či náklady by byly na nižší úrovni, bylo by možné dojít k závěru, že délka kvalifikační dohody je nepřiměřená a je tak sjednána v rozporu se zákonem neplatně.

Třetí podstatnou náležitostí jsou druhy nákladů, které bude zaměstnanec povinen uhradit, a celková částka nákladů, kterou v případě porušení závazku v zaměstnání setrvat bude zaměstnanec povinen uhradit. Těmito náklady může být náhrada mzdy nebo platu za dobu poskytnutého pracovního volna ke studiu, bylo-li poskytnuto. Dalšími náklady, jejichž náhrada může být požadována, mohou být v případě, kdy je zvyšování kvalifikace prováděno externím subjektem odlišným od zaměstnavatele poskytované cestovní náhrady podle § 151 a násl. zákoníku práce, vložné či kursové, příspěvky na učební pomůcky apod.. V případě, kdy bude výcvik zajištěn „svépomocí“, tedy prostřednictvím výrobních prostředků ve vlastnictví či užívání zaměstnavatele, lze požadovat náhradu nákladů na provoz těchto výrobních prostředků zaměstnavatele. Ve zde diskutovaném případě se bude jednat o náklady na letovou hodinu letounu (tedy zejména náklady na palivo, amortizaci, pojištění, servis letounu) či simulátoru letounu použitého pro výcvik.

V dohodě je třeba uvést maximální částku, kterou zaměstnavatel může požadovat. Nejedná se však o pevnou částku, na kterou má zaměstnavatel právo bez ohledu na skutečnou výši vynaložených nákladů. Platí, že v případě uplatnění nároku na úhradu těchto nákladů může zaměstnavatel požadovat pouze náklady ve výši skutečně vynaložených nákladů a musí tuto výši náležitě doložit. Ve zde uvažovaném případě tak bude zapotřebí doložit oprávněnost skladby nákladů na letovou hodinu

daného letounu či simulátoru použitého pro výcvik. Nesplní-li zaměstnanec svůj závazek pouze z části, sníží se jeho povinnost nahradit náklady se poměrně ke splněné části závazku.

Výše uvedené náležitosti je třeba v kvalifikační dohodě uvést, jelikož by dohoda byla s ohledem na zásady pracovního práva bez nich neplatná. V takovém případě by zaměstnanec nebyl povinen setrvat u zaměstnavatele po sjednanou dobu, ani by nebyl povinen uhradit zaměstnavateli náklady vynaložené na zvýšení (prohloubení) kvalifikace dle kvalifikační dohody. Zde je potřeba zmínit, že nelze uvažovat ani o vymáhání částky poskytnuté na zvýšení kvalifikace z titulu bezdůvodného obohacení, jelikož dle rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky (dále jen „NS“) se zaměstnavatel v případě neplatnosti kvalifikační dohody z důvodu právních vad dohody nemůže domáhat po zaměstnanci ani náhrady z bezdůvodného obohacení.[1]

Povinnost zaměstnance k úhradě nákladů z kvalifikační dohody nevzniká, jestliže (i) zaměstnavatel v průběhu zvyšování kvalifikace zastavil poskytování plnění sjednaného v kvalifikační dohodě, (ii) protože zaměstnanec se bez svého zavinění stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci, (iii) pracovní poměr skončil výpovědí danou zaměstnavatelem, pokud nejde o výpověď z důvodů porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci při plnění pracovních úkolů (z toho plyne, že kvalifikační dohodu lze uzavřít toliko v případě pracovního poměru, nikoliv u dohod konaných mimo pracovní poměr) nebo v přímé souvislosti s ní, (iv) jestliže pracovní poměr skončil dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, nebo (v) jestliže zaměstnanec nemůže vykonávat podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, práci, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci, popřípadě pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci z důvodů pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání, nebo pro ohrožení touto nemocí anebo dosáhl-li na pracovišti určeném pravomocným rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice a konečně (vi) pokud zaměstnavatel nevyužíval v posledních 12 měsících po dobu nejméně 6 měsíců kvalifikaci zaměstnance, které zaměstnanec na základě kvalifikační dohody dosáhl.

Dalším institutem, který má zaměstnavatel při získávání a udržení lidských zdrojů k dispozici, je **konkurenční doložka**. Jedná se o efektivní ochranu zaměstnavatele před potenciálním únikem informací ke konkurenci prostřednictvím jeho (pak již bývalých) zaměstnanců a může tak být, pokud je správně a citlivě sjednána, účinným nástrojem ochrany podnikatelského know-how zaměstnavatele. Upravena je v ust. § 310 a 311 zákoníku práce.

Předmětem konkurenční doložky je závazek zaměstnance, že po určitou dobu po skončení pracovního poměru se zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by vůči němu měla soutěžní povahu. Na opačné straně této dohody stojí závazek zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání. Vzhledem k tomu, že uzavřením konkurenční doložky si zaměstnanec výrazně omezuje možnosti svého budoucího uplatnění po dobu v konkurenční doložce sjednanou (maximálně po dobu jednoho roku), nelze konkurenční doložku platně sjednat bez současného závazku zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci vyrovnání (kompenzaci). Zákon stanoví pouze minimální výši tohoto peněžitého vyrovnání, která činí polovinu průměrného měsíčního výdělku zaměstnance za každý měsíc plnění konkurenčního závazku (tj. maximálně za 12 měsíců). Tato dohoda může být uzavřena jako součást pracovní smlouvy při jejím uzavírání, ale i kdykoli později v průběhu trvání pracovního poměru.

K tomuto - nikoliv jednostrannému, nýbrž vzájemně vyváženému - závazku pak může být jako sankce a speciální zajišťovací prostředek dále sjednána smluvní pokuta, která však musí být přiměřená; s nesplněním požadavku na přiměřenost sjednané sankce (posuzovaného zejména ve vztahu k zachování rovnosti v právu podnikat, z hlediska vlastního smyslu a účelu konkurenční doložky samotné, s přihlédnutím kupř. k délce závazku, poskytované protihodnotě, výši sjednané smluvní pokuty, apod.) zákon spojuje neplatnost celého ujednání o konkurenční doložce.[2]

Konkurenční doložka musí být sjednána písemně. Při sjednávání konkurenční doložky je třeba pamatovat na to, že musí vždy zajistit zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání za to, že se zdrží výkonu konkurenční činnosti, přičemž může být sjednána, jen lze-li to po zaměstnanci spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků a znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele. Konkurenční doložka může být sjednána maximálně na dobu jednoho roku, může obsahovat smluvní pokutu, která však musí být přiměřená povaze konkurenční doložky.

Občanskoprávní vztahy

Vztah mezi pilotem a poskytovatelem leteckých služeb může být založen v některých případech i mimo oblast pracovního práva. Tyto instituty jsou součástí obecného občanského práva, a tedy se zde naplno uplatní **zásada smluvní povinnosti, tj. co si strany sjednají, musí být dodrženo**. Současně poskytují menší ochranu pilotovi a nekladou tak vysoké nároky na poskytovatele leteckých služeb, rovněž ale neposkytují stejnou míru právní jistoty jako pracovněprávní vztahy. Vzhledem k tomu, že se bude jednat o vztah mezi dvěma podnikatelskými subjekty, máme zato, že na straně pilota bude zapotřebí existence určitého stupně leteckého oprávnění, které mu umožní vykovávat letecké práce za úplatu, tedy bude zapotřebí (pokud neuvažujeme pilotáž ultralehkých letounů řízených aerodynamickými prostředky), aby takový pilot byl držitelem alespoň licence obchodního pilota (CPL, viz ust. 2.4.2.1 předpis L1 - o způsobilosti leteckého personálu civilního letectví).

Vhodným institutem pro úpravu vztahů pilot - poskytovatel leteckých služeb bude příkazní smlouva či nepojmenovaná smlouva z příkazní smlouvy vycházející. Příkazní smlouva je upravena v ustanoveních § 2430 a násl. občanského zákoníku. Před účinností dnešního občanského zákoníku byla příkazní smlouva obsažena v předchozím občanském zákoníku a pro obchodněprávní vztahy byla koncipována smlouva mandátní.

Příkazní smlouvou se zavazuje příkazník obstarat pro příkazce určitou záležitost. Příkazní smlouva tedy umožňuje příkazci, aby určitou záležitost, kterou nechce nebo nemůže obstarávat sám, svěřil k obstarání příkazníkovi. Předmětem příkazní smlouvy je činnost příkazníka směřující k obstarání určité záležitosti příkazce, nikoli výsledek takové činnosti. Smlouvu příkazní lze obecně charakterizovat jako smlouvu o vynaložení úsilí, nikoli smlouvu o výsledku; z této podstaty musíme vycházet. Ustanovení § 2438 odst. 2 občanského zákoníku totiž určuje, že příkazce poskytne odměnu, i když výsledek nenastal, ledaže byl nezdár způsoben tím, že příkazník porušil své povinnosti. To platí i v případě, že splnění příkazu zmařila náhoda, ke které příkazník nedal podnět.

Uvádí, že příkazní smlouvou se příkazník zavazuje obstarat záležitost příkazce. Příkazce poskytne příkazníkovi odměnu, byla-li ujednána nebo je-li obvyklá, zejména vzhledem k příkazcovu podnikání. Přitom je určeno, že obstará-li někdo určité záležitosti jako podnikatel, má povinnost, byl-li o obstarání takové záležitosti požádán, dát druhé straně bez zbytečného odkladu výslovně najevo, zda na sebe obstarání záležitosti bere, nebo ne; jinak nahradí škodu tím způsobenou. To je významná povinnost, která je pro podnikatele stanovená, poskytující druhé straně poznatek o tom, zda může, či nikoli, s obstaráním počítat.

S ohledem na zásadu smluvní volnosti tak lze upravit závazky stran při zajištění dalšího vzdělávání pilotů podstatně volněji než v případě pracovního poměru. I zde však musí být respektovány obecné zásady soukromého práva, například zásada poctivého obchodního styku a případné konkurenční doložky nesmí být až nepřiměřeně omezující.

Příkazní smlouvu je potřeba odlišit od pracovněprávního vztahu popsaného výše. Pracovní smlouva upravuje závislou práci, tj. takovou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji

pro zaměstnavatele vykonává osobně. Musí být přitom vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Budou-li uvedené znaky závislé práce v konkrétním případě naplněny, nepůjde o činnost příkazníka na základě příkazní smlouvy, ale o činnost zaměstnance, neboť závislou práci lze vykonávat výlučně v základním pracovním poměru.

Závěr

Výše uvedené pojednání obsahuje rozbor základních a hlavních aspektů úpravy investic do vzdělání pilotů a jejich ochrany. Z praxe víme, že každý poskytovatel leteckých služeb k dané problematice přistupuje odlišně, s větší či menší mírou právní erudice a právního formalismu. Vzhledem k tomu, že investice do vzdělání pilotů dosahují nemalých částek a jejich využití pilotem pro jiný subjekt než pro poskytovatele leteckých služeb, který dané vzdělání pilotovi zajistil a financoval, doporučujeme této problematice věnovat náležitou pozornost a přípravě právních dokumentů upravujících vzájemné závazky pilota a poskytovatele leteckých služeb věnovat adekvátní úsilí, které si tato problematika zaslouží.



JUDr. Ing. Jan Vych,
advokát



Mgr. Jan Smítal,
advokátní koncipient



ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ VYCH & PARTNERS

Advokátní kancelář Vych & Partners, s.r.o.

Lazarská 11/6
120 00 Praha 2

Tel.: +420 222 517 466
Fax: +420 222 517 478
e-mail: office@ak-vych.cz



Ing. David Hecl,
kapitán A380



[Flex Air Cargo s.r.o.](#)

[1] Rozhodnutí NS, sp. zn. 21 Cdo 891/2010

[2] Rozsudek NS, sp.zn. 21 Cdo 525/2004

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

Další články:

- [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](#)
- [Jak fungují plánovací smlouvy v reálných situacích \(2. díl\)](#)