31. 3. 2021

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

Prohlubování a zvyšování kvalifikace a jejich rozdíly v praxi

Ustanovení § 227 a následující zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce („ZPr“) normuje problematiku odborného rozvoje zaměstnanců. Do toho úvodní ustanovení této hlavy části desáté ZPr řadí mj. (i) zaškolení a zaučení, (ii) odbornou praxi absolventů, (iii) prohlubování kvalifikace a (iv) zvyšování kvalifikace.

V aplikační praxi přitom zaměstnavatelům často činí potíže správně od sebe rozlišit poslední dvě uvedené formy, přičemž je tato diferenciace velmi podstatná. To proto, že jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele s sebou oba zmíněné způsoby rozvoje zaměstnanců přináší odlišná práva a povinnosti. Obsahově se přitom může v obou případech jednat o naprosto stejnou činnost jako je například výuka cizího jazyka.

Účelem tohoto článku proto je představit parametry těchto dvou forem odborného rozvoje zaměstnanců a nastínit základní hraniční určovatele, podle kterých lze poznat, zda se v daném případě jedná o zvýšení či prohloubení kvalifikace.

Prohlubování kvalifikace

Prohlubování kvalifikace je právní institut upravený v § 230 a částečně § 234 odst. 2 ZPr. Rozumí se jím průběžné doplňování kvalifikace, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce, přičemž za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování.

Prohlubování kvalifikace se považuje za výkon práce a zaměstnanec je povinen si svojí kvalifikaci k výkonu sjednané práce prohlubovat, z čehož logicky vyplývá, že je zaměstnavatel na druhé straně oprávněn prohlubování kvalifikace nařídit. Kvalifikace se přitom u zaměstnance dle zákona prohlubuje k výkonu sjednané práce, což mj. představuje jeden ze základních rozdílových prvků oproti zvyšování kvalifikace, která zpravidla vede ke změně sjednaného druhu práce či při nejmenším alespoň ke změně pracovní náplně[1].

Jakékoli náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace přitom nese přímo zaměstnavatel. Jedná se zpravidla o náklady na konání daných kurzů, na pořízení studijních pomůcek, na cestovné, ale také na mzdy či odvody[2]. Zaměstnanec je přitom oprávněn požadovat absolvování prohlubování kvalifikace ve finančně náročnější variantě, přičemž v takovém případě se na finančních nákladech podílí[3].

Závěrem této části je nutno zmínit, že shora uvedená pravidla se nevztahují na prohlubování kvalifikace podle speciálních právních předpisů[4]. U těch je totiž působnost ZPr dle ustanovení § 230 odst. 5 vyloučena.

Zvyšování kvalifikace

Zvýšením kvalifikace se naproti tomu dle § 231 a násl. ZPr rozumí změna hodnoty kvalifikace, její získání, anebo rozšíření kvalifikace již existující. Zvýšením kvalifikace je přitom pouze studium,

vzdělávání, školení, nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže je v souladu s potřebou zaměstnavatele. Stejně jako u prohlubování kvalifikace, i pro zvyšování platí, že se § 231 a násl. ZPr nevztahuje na některé její formy podle zvláštních právních předpisů[5].

Dále platí, že účast na zvyšování kvalifikace není na rozdíl od prohlubování považována za výkon práce a zákon přímo stanoví minimální limity, ve kterých zaměstnavatel musí zaměstnanci poskytnout volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Zvyšování kvalifikace tak *de iure* představuje překážku ve výkonu práce na straně zaměstnance. Zmíněné minimální limity volna, které musí zaměstnavatel zaměstnanci při zvyšování kvalifikace poskytnout, jsou podrobně rozepsaný v ustanovení § 232 ZPr. Již z návětí tohoto ustanovení však vyplývá, že zaměstnavatel se může se zaměstnancem individuálně dohodnout na tom, že mu poskytne volno ve větším rozsahu, než jaký je jako minimální stanoven zákonem.

Dále pro zvyšování kvalifikace rovněž platí pravidlo, že zaměstnavatel je oprávněn sledovat, jakým způsobem ke svým povinnostem (účast na studiu, skládání zkoušek) zaměstnanec přistupuje. V případě, že zaměstnanec řádně a bez zavinění zaměstnavatele neplní své povinnosti při zvyšování kvalifikace, a to po delší dobu, nebo se stal zaměstnanec dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšuje kvalifikace, je zaměstnavatel oprávněn zastavit poskytování úlev, kterých se zaměstnanci dostává. Z jiných, než zmíněných důvodů specificky uvedených v zákoně tak zaměstnavatel však učinit nesmí a tyto nelze ani rozšířit kvalifikační dohodou[6].

Základní rozdíly

V praxi může mnohdy nastat situace, kdy není na první pohled zřejmé, co zaměstnavatel se svými zaměstnanci vlastně sjednává a jaká forma odborného rozvoje je aplikována. Ke správnému posouzení, zda se jedná o prohlubování či zvyšování kvalifikace však může posloužit judikatura[7] a komentářová literatura[8], které rozlišovací prvky těchto variant historicky stanovily.

Kvalitativní schopnosti zaměstnance a změna povahy vykonávané práce

Prvním a tím nejdůležitějším faktorem pro rozlišování prohlubování a zvyšování kvalifikace je, zda daný zaměstnanec po jejím absolvování pouze zesílí své již historicky nabyté schopnosti a bude tak schopný vykonávat lépe svou současnou práci, nebo jestli se penzum jeho dovednosti a znalostí změní natolik, že by mohl či měl vykonávat práci významnějšího charakteru. V prvním případě se bude totiž typicky jednat o prohlubování, zatímco v druhém o zvyšování.

Když zaměstnanec například musí při svém druhu práce používat cizí jazyk, ale úroveň jeho znalosti není dostatečná k tomu, aby mohl svou práci vykonávat bez větších obtíží a ke spokojenosti zaměstnavatele a jeho zákazníků, musí si své znalosti na základě pokynu zaměstnavatele prohloubit, aby tento nedostatek odstranil. Po absolvování jazykových kurzů, které byly součástí výkonu práce, je pak zaměstnanec pro zaměstnavatele sice hodnotnější, ale náplň jeho práce se nemění.

V jiném případě pak zaměstnanec například chce dosáhnout na povýšení u daného zaměstnavatele a získat novou pracovní pozici, přičemž aby se tak stalo, musí kromě anglického jazyka například ovládat ještě jazyk německý, který se však nikdy neučil. Pokud zaměstnavatel v takovém případě rozhodne, že získání této dovednosti u zaměstnance je v jeho zájmu, a pokud zaměstnanec získá z nového jazyka certifikát a dojde ke změně jeho sjednaného druhu práce, jedná se o typický příklad zvýšení kvalifikace.

Nabytí nové dovednosti a složení závěrečné zkoušky

Dalším významným hraničním určovatelem pro rozlišení zvyšování a prohlubování kvalifikace je

dosažení určitého stupně vzdělání či certifikace, za kterou zaměstnanci náleží jakákoli forma osvědčení. Jak totiž plyne z komentářové literatury Wolters Kluwer, existují názory, dle kterých platí následující premisa: *„Obecně platí, že pokud je určitý kurz, školení či studium nezbytný pro výkon dosavadní sjednané práce, bude se jednat o prohlubování kvalifikace (s výjimkou případu kdy zaměstnanec studiem dosáhne vyššího stupně vzdělání, zde se vždy bude jednat o zvýšení kvalifikace).“*

Tento výklad se sice vztahuje primárně k pravidlům normovaným v § 232 ZPr, ale stále platí, že jakmile zaměstnanec svůj odborný rozvoj končí získáním určitého oficiální osvědčení potvrzujícího získání nového stupně vzdělání, svědčí to spíše na zvyšování než prohlubování kvalifikace. Takové osvědčení totiž často značí, že zaměstnanec nabyl dovednost, kterou dříve neovládal.

Smysl a účel odborného rozvoje a potřeba zaměstnavatele

Jak již zmíněno v prvním bodě, jako funkční rozlišovací prvek, zda se jedná v tom kterém případě o prohloubení či zvýšení kvalifikace je posouzení, zda zaměstnanec může po jejím dokončení vykonávat novou, zpravidla významnější pracovní pozici. S tím velmi souvisí smysl a účel odborného rozvoje a potřeba zaměstnavatele.

V případě, že smyslem odborného rozvoje je, aby zaměstnanec mohl lépe a kvalitněji vykonávat svou práci, kdy zaměstnavatel může spravedlivě požadovat, aby daný zaměstnanec tyto kvality měl, bude se zpravidla jednat o prohlubování kvalifikace. Zaměstnavatel totiž prohloubením schopností svého zaměstnance bude chtít docílit například vyšší spokojenosti zákazníků či usnadnění interních procesů.

Na druhou stranu platí, že pokud je smyslem odborného rozvoje to, že sám zaměstnanec si přeje dosáhnout například vyššího vzdělání a taková okolnost pouze může být potřebná pro zaměstnavatele (jinak řečeno nikoli nezbytně nutná), bude se jednat o zvyšování kvalifikace. To totiž zaměstnanec často provádí primárně pro sebe a pro celkové zvýšení své hodnoty na pracovním trhu. I proto pak u kvalifikačních dohod na zvyšování kvalifikace neexistují žádné minimální limity na vynaložené náklady, jak uvedeno v následující kapitole.

Kvalifikační dohoda

Se zvyšováním a prohlubováním kvalifikace se úzce pojí také institut kvalifikační dohody. Ta je normována v § 234 a § 235 ZPr a jejím uzavřením dochází ke vzniku závazku zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšit si svou kvalifikaci na straně jedné, a závazku zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu, případně uhradit zaměstnavateli náklady se zvýšením kvalifikace spojené, pokud se rozhodne od zaměstnavatele odejít na straně druhé. Závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele může přitom trvat maximálně po dobu 5 let, které začínají běžet nejdříve od momentu zvýšení kvalifikace (složení zkoušky).

Jak poměrně jasně vyplývá z předchozího odstavce, smyslem kvalifikační dohody je ujištění zaměstnavatele, že když umožní zaměstnanci zvýšit si svou kvalifikaci, na což také vynaloží finanční prostředky, tak mu zaměstnanec hned po jejím dosažení nepřejde například ke konkurenci. V této souvislosti je důležité poznamenat, že kvalifikační dohodu je možné uzavřít také pro prohlubování kvalifikace (vizte § 234 odst. 2 ZPr), ale to pouze za předpokladu, že předpokládané náklady na prohloubení kvalifikace dosahují alespoň 75.000 Kč. V takovém případě rovněž není možné zaměstnanci prohloubení kvalifikace nařídit, neboť nelze zaměstnance autoritativně donutit k tomu, aby podepsal dohodu, kterou se zaváže po určitou dobu zůstat u zaměstnance pod pohrůžkou proplácení nákladů za něco, o co třeba sám ani nestál.

Kvalifikační dohodu přitom musí být pod hrozbou neplatnosti sjednána písemně a musí v ní být minimálně obsaženy následující náležitosti: (i) druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení či prohloubení, (ii) doba, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele po dokončení kvalifikace a (iii) druhy nákladů a celková částka nákladů, kterou zaměstnanec uhradí zaměstnavateli, pokud poruší svůj závazek zůstat po dokončení kvalifikace u zaměstnavatele.

Uzavření této dohody v podstatě kdykoli, kdy má zaměstnavatel možnost, přitom lze důrazně doporučit, neboť neexistuje žádná jiná záruka, že se zaměstnavateli investice do kvalifikace jeho zaměstnanců okamžitě po dokončení dané kvalifikace neztratí. V některých případech však povinnost zaměstnance uhradit náklady dle kvalifikační dohody nevzniká, přičemž tyto jsou taxativně vyjmenovány v § 235 ZPr.

Závěr

Ze shora uvedeného je patrné, že povinnosti jak zaměstnance, tak zaměstnavatele jsou při prohlubování a zvyšování kvalifikace značně odlišné. Stejné tak kvalifikační dohoda se v obou případech sjednává za jiných podmínek a v důsledku hrozby vady neplatnosti takové dohody by měli mít zaměstnavatelé vždy úplnou jistotu, zda jejich zaměstnanci svou kvalifikaci prohlubují, nebo zda si jí zvyšují.

Jako základní hledisko k rozlišení těchto dvou případů by vždy měla sloužit především materiální náplň sjednaného druhu práce a zhodnocení toho, zda v důsledku daného školení dochází k získání nových dovedností, které zaměstnanci umožňují vykonávat novou, zpravidla významnější pozici, nebo zda se jedná pouze o zlepšení dovedností již dříve nabytých, které potřebuje k výkonu své současné práce. I ostatní hlediska jsou však velmi důležitá a zaměstnavatelé by v každém jednotlivém případě měli brát do úvahu všechny rozhodné okolnosti daného případu.

Mgr. Matěj Tkadlec

GLATZOVA & Co.

GLATZOVA & Co., s.r.o.

Betlémský palác,
Husova 5
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 401 440
Fax: +420 224 248 701
e-mail: office@glatzova.com

---

[1] Srov. VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck. 2018. 727 s.

[2] BĚLINA, M., DRÁPAL, L., a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha. C. H. Beck. 2019. 930 s.

[3] Zaměstnavatel není povinen této žádosti zaměstnance vyhovět stejně jako zaměstnanec není povinen uvést důvod, proč tuto finančně náročnější variantu požaduje. Pokud se na tom ale zaměstnavatel se zaměstnancem shodnou, lze pouze doporučit, aby byla forma podílu, kterou zaměstnanec na těchto zvýšených nákladech ponese sjednána písemnou dohodou.

[4] Vizte například pravidla celoživotního vzdělávání podle ustanovení § 22 zákona č. 95/2004 Sb., o o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta či podle ustanovení § 54 zákona č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činnosti souvisejících s poskytováním zdravotní péče

[5] Vizte například pravidla dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků dle § 24 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících.

[6] BĚLINA, M., DRÁPAL, L., a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha. C. H. Beck. 2019. 927 s.

[7] Vizte například rozhodnutí Nejvyššího soudu z 2. července 2009, sp. zn. 21 Cdo 2203/2008 či rozhodnutí Nejvyššího soudu z 12. dubna 2001, sp. zn. 21 Cdo 1293/2000.

[8] Srov. komentář k § 230 a § 232 in BĚLINA, M., DRÁPAL, L., a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha. C. H. Beck. 2019 či VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck. 2018

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

Další články:

- Předběžné opatření jako nástroj ochrany vlastníka nemovitosti
- Povolení kamerového systému s identifikací osob na letišti
- Environmentální tvrzení společností v hledáčku EU: Jak se vyhnout greenwashingu a obstát v nové regulaci?
- Jak fungují plánovací smlouvy v reálných situacích (1. díl)
- Rozvod? Už k němu nemusíte. Shrnutí podmínek, za jakých nebudete u soudu vyslýcháni, dokonce ani nebude nutná Vaše osobní účast
- Jaké klíčové změny přináší návrh novely stavebního zákona?
- Byznys a paragrafy, díl 26.: Smírčí řízení jako alternativní nástroj řešení sporů mezi podnikateli
- Pozemkové úpravy aneb „malé“ vyvlastnění
- Nová éra v boji proti nekalým obchodním praktikám: Co přinese nové procesní nařízení EU?
- Licence LUC v podnikatelské strategii provozovatelů dronů
- Péče rodičů po novele od 1.1.2026