

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

Prohlubování kvalifikace zaměstnance

Ustanovení § 230 odst. 2 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) ukládá zaměstnanci povinnost prohlubovat si svou kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Obsahem tohoto článku jsou otázky související s prohlubováním kvalifikace zaměstnance.

Jak bylo řečeno výše, zaměstnanec má zákonnou povinnost prohlubovat si svou kvalifikaci k výkonu sjednané práce, stanovenou § 230 odst. 2 zákoníku práce. Prohlubování kvalifikace řadí zákoník práce pod tzv. odborný rozvoj zaměstnanců a rozumí se tím její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce, přičemž za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování.[1] Prohlubování kvalifikace tedy zaměstnanec potřebuje pro výkon své práce. Jako příklad prohlubování kvalifikace lze uvést kurz konverzace v anglickém jazyce pro zaměstnance, kteří komunikují v práci v angličtině nebo školení personalisty na téma nábor zaměstnanců.

Přestože na to není v praxi zejména ze strany zaměstnanců kladen důraz, od pojmu prohlubování kvalifikace je nutno odlišovat pojem zvýšení kvalifikace. Zvýšením kvalifikace totiž rozumíme změnu hodnoty kvalifikace zaměstnance, přičemž zvýšením kvalifikace je také její získání nebo rozšíření.[2] Jako příklad zvýšení kvalifikace lze uvést sekretářku, která si osvojila studiem na vysoké škole znalosti v oblasti ekonomie a účetnictví a může tedy vykonávat pracovní pozici účetní. Zvýšení kvalifikace pak znamená překážku v práci podle § 205 zákoníku práce, za kterou přísluší náhrady mzdy nebo platu.

Zaměstnavatel je dle § 230 odst. 2 zákoníku práce oprávněn prohlubování kvalifikace zaměstnanci uložit. Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se na rozdíl od zvýšení kvalifikace považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat. Nesplnění pokynu zaměstnavatele k prohlubování kvalifikace, tzn. např. účasti na školení, tak lze kvalifikovat jako porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci, kterážto je podle § 301 písm. c) zákoníku jednou ze základních povinností zaměstnance.[3] Jestliže chce zaměstnavatel nařídít zaměstnanci účast na školení mimo rozvrh pracovní doby, jedná se o práci přesčas.

Jelikož se účast na školení za účelem prohlubování kvalifikace považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat, pak samozřejmě i náklady vynaložené na toto prohlubování kvalifikace je povinen nést zaměstnavatel. Musí-li se zaměstnanec k prohloubení kvalifikace dostavit mimo v pracovní smlouvě sjednané místo výkonu práce, resp. mimo pravidelné pracoviště, jde o pracovní cestu, při které zaměstnanci přísluší cestovní náhrady. Výjimkou z pravidla, kdy zaměstnavatel nese veškeré náklady spojené s prohlubováním kvalifikace, je případ, kdy sám zaměstnanec požaduje absolvování prohlubování kvalifikace ve finančně náročnější formě. V takovém případě se může i zaměstnanec podílet na nákladech v souvislosti s prohlubováním kvalifikace vzniklých. Limit „finančně náročnější formy“ zákoník práce nestanovuje, záleží tak vždy na individuálním posouzení toho kterého případu zaměstnavatelem, v praxi se však jedná většinou o takové prohlubování kvalifikace, které je sice v zájmu zaměstnavatele, nicméně především slouží ku prospěchu zaměstnance. Příkladem lze uvést účast na výuce cizího jazyka v zahraničí. Zde pak bude záležet na dohodě zaměstnance a zaměstnavatele. Je však nutno pamatovat na § 346c zákoníku práce stanovující zaměstnanci zákaz zprostit povinnosti zaměstnavatele poskytnout mzdu, plat, odměnu z dohody a jejich náhrady. Zaměstnanec také nesmí souhlasit, že část doby účasti na prohloubení

kvalifikace nebude považována za výkon práce, jak lze vyčíst z poslední věty § 230 odst. 4 zákoníku práce. Zaměstnanec se tak může podílet na nákladech prohloubení kvalifikace např. zaplacením části kurzovného.

Zaměstnavatel může se zaměstnancem při prohlubování kvalifikace také uzavřít písemnou kvalifikační dohodu. Jak však uvádí § 234 odst. 2 zákoníku práce, je tak možno učinit v případě, že předpokládané náklady dosahují alespoň 75.000,-Kč. V takovém případě ale nelze prohloubení kvalifikace zaměstnanci uložit.

Jestliže zaměstnavatel nesplní svou povinnost proplatit zaměstnanci dobu účasti na prohlubování kvalifikace, hrozí mu uložení pokuty ze strany inspekce práce až do výše 2.000.000,-Kč.

Na závěr lze uvést, že prohlubování kvalifikace upravují i zvláštní právní předpisy, např. zákon č. [563/2004](#) Sb., v případě dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků nebo zákon č. [95/2004](#) Sb., pokud jde o odbornou způsobilost k výkonu zdravotnického povolání lékaře.



Mgr. Dominika Vašendová,
podnikový právník

[1] Jak uvádí § 230 odst. 1 zákoníku práce.

[2] Jak uvádí § 231 odst. 1 zákoníku práce.

[3] Jak uvádí např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. listopadu 2001 sp. zn. 21 Cdo 1873/2000.

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)

- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)