

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

## **Základní náležitosti dohody o zvýšení kvalifikace zaměstnance a její právní následky**

Jednou ze základních povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru je, ač není tak často zdůrazňována, povinnost soustavně si prohlubovat, udržovat a obnovovat kvalifikaci k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě.

Jednou ze základních povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru je, ač není tak často zdůrazňována, povinnost soustavně si prohlubovat, udržovat a obnovovat kvalifikaci k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Zaměstnavatel může nejen průběžné prohlubování kvalifikace zaměstnanců kontrolovat, ale je oprávněn zaměstnancům účast na školení k prohloubení kvalifikace uložit.

Zákoník práce (zákon č. [65/1965](#) Sb.) jako základní pracovně právní norma upravuje vedle běžných způsobů zvýšení kvalifikace zaškolením nebo zaučením v současné době již zažitý způsob uzavření dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o zvýšení kvalifikace (§§ 143-144 zákoníku práce). Zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít dohodu, kterou se zaměstnavatel zavazuje umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace poskytováním pracovních úlev a hmotného zabezpečení a zaměstnanec se zavazuje zvýšit si kvalifikaci a setrvat u zaměstnavatele po určitou dobu, nejdéle po dobu pěti let, v pracovním poměru nebo uhradit mu náklady spojené se zvyšováním kvalifikace, a to i tehdy, jestliže zaměstnanec rozváže pracovní poměr před zvýšením kvalifikace. Dohodu nelze sjednat, jde-li o prohlubování kvalifikace pro práci sjednanou v pracovní smlouvě, které je povinností zaměstnance. Zaměstnavatel může takovou dohodu se zaměstnancem uzavřít také při prohlubování kvalifikace, jestliže předpokládané náklady dosahují alespoň 100 000 Kč, v takovém případě však nelze prohloubení kvalifikace zaměstnanci uložit.

Dohoda o zvýšení kvalifikace může být sjednána pouze v písemné formě. Nesplnění písemného uzavření dohody o zvýšení kvalifikace, způsobuje její absolutní neplatnost. Základními a tedy i nezbytnými podmínkami, které dohoda o zvýšení kvalifikace musí obsahovat, jsou: druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení, doba, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru, druhy nákladů, které bude povinen zaměstnanec uhradit zaměstnavateli, jestliže nesplní svůj závazek setrvat u něho v pracovním poměru a dále musí být stanovena nejvyšší celková částka, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit. K platnosti dohody je třeba, aby byly ve smlouvě obsaženy veškeré její zákonem vyžadované podmínky. Druhem a způsobem zvýšení kvalifikace se nejčastěji rozumí uvedení školy, typu kursu, studijního oboru či způsobu zvýšení kvalifikace. Jako druh nákladů, které bude zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli v případě, že nesplní svůj závazek setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru obvykle stačí uvést, že se jedná o náhradu mzdy za poskytnuté studijní volno, cestovní výdaje, příspěvky na studium aj. Je třeba však upozornit, že určení nákladů, které bude zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli v případě, že nesplní svůj závazek, je dobré pečlivě promyslet, neboť v případě porušení dohody, nemohou být jiné náklady po zaměstnanci vyžadovány, a to ani za situace, že by reálné náklady na zvýšení zaměstnancovy kvalifikace přerostly nejvyšší stanovenou částku uvedenou v dohodě.

Již bylo zmíněno, že doba, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v pracovním

poměru nesmí být stanovena na dobu delší než pět let. Doba setrvání v pracovním poměru se počítá od doby ukončení studia, není-li v dohodě stanoveno jinak. Do této doby se však nezapočítává doba základní (náhradní) vojenské služby a civilní služby konané místo ní, doba rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené matky dítěte, nezapočítává se též nepřítomnost v práci pro výkon nepodmíněného trestu odnětí svobody a vazby, došlo-li k pravomocnému odsouzení.

Nesplní-li zaměstnanec svou povinnost setrvat u zaměstnavatele po dobu stanovenou v dohodě o zvýšení kvalifikace, platí, že je povinen nahradit zaměstnavateli náklady, které mu vznikly v souvislosti se zvyšováním kvalifikace. Zaměstnanec je povinen uhradit pouze skutečně vynaložené náklady, celková částka nesmí být vyšší než nejvyšší stanovená částka v dohodě o zvýšení kvalifikace. Nesplní-li zaměstnanec svůj závazek pouze zčásti, povinnost nahradit náklady se poměrně sníží podle neodpracované doby, která zbývá podle uzavřené dohody.

Zákoník práce myslí také na situace, kdy by nebylo spravedlivé ani účelné požadovat po zaměstnanci úhradu nákladů za nesplnění povinnosti setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru po sjednanou dobu. Povinnost zaměstnance k úhradě nákladů nevzniká, jestliže zaměstnavatel v průběhu zvyšování kvalifikace zastavil poskytování hmotného zabezpečení, protože zaměstnanec se bez svého zavinění stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci, dále za situace, kdy pracovní poměr skončil výpovědí danou zaměstnavatelem, pokud nejde o výpověď z důvodů, pro které lze zrušit okamžitě pracovní poměr, nebo z důvodu závažného porušení pracovní kázně, popřípadě dohodou z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až c) (tzv. organizační důvody). Zaměstnanec není také povinen k úhradě nákladů, nemůže-li vykonávat podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení práci, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci, popřípadě pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci z důvodů výpovědi zaměstnavatelem uvedených v § 46 odst. 1 písm. d) nebo nevyužíval-li zaměstnavatel v posledních dvanácti měsících po dobu nejméně šesti měsíců kvalifikace, kterou si zaměstnanec zvýšil.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://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](#)