

Odborný rozvoj zaměstnanců

🕒 11.05.2021 / 12:45

Odborný rozvoj zaměstnanců je jedním z institutů péče o zaměstnance.



Deborah Paláková

Weinhold Legal, v.o.s. advokátní kancelář



Daný pojem „zahrnuje nejenom právní úpravu provedenou zákoníkem práce nebo jinými právními předpisy, ale celý soubor činností zaměstnavatele, který je zaměřen obecně na vzdělávání zaměstnanců, prohlubování jejich kvalifikace, zvyšování kvalifikace nebo na jinak zaměřenou odbornost zaměstnanců“[\[1\]](#).

Zákon číslo 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění („zákoník práce“) stanoví, že daný institut zahrnuje zejména zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování kvalifikace a její zvyšování.

Zaškolení a zaučení

Zákoník práce v [§ 228](#) stanoví povinnost zaměstnavatele zaškolit nebo zaučit zaměstnance, který vstupuje do zaměstnání bez kvalifikace. Zaškolení nebo zaučení se považuje za výkon práce a zaměstnanci tak za něj přísluší mzda nebo plat. Zaměstnavatel je také povinen zaškolit nebo zaučit zaměstnance, který z důvodů na straně zaměstnavatele přechází na nové pracoviště nebo na nový druh práce. To ovšem platí jenom v případě, je-li to nezbytné.

Účelem zaškolení nebo zaučení je, aby se každý zaměstnanec mohl seznámit s výkonem své práce, nabýt dostatečnou sumu vědomostí a konečně také získat praktické dovednosti pro výkon této práce. Nicméně zaškolením nebo zaučením není možné získat kvalifikaci.[2]

Odborná praxe absolventů škol

Kromě zaškolení a zaučení jsou zaměstnavatelé rovněž povinni zabezpečit absolventům středních škol, konzervatoří, vyšších odborných škol a vysokých škol přiměřenou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a dovedností potřebných pro výkon práce. Za odbornou praxi také přísluší zaměstnanci mzda nebo plat, jelikož je taková praxe považovaná za výkon práce. Koho však můžeme pro účely odborné praxe považovat za absolventa? Ustanovení § 229 odst. 2 zákoníku práce stanoví, že absolventem se rozumí zaměstnanec vstupující do zaměstnání k výkonu práce odpovídající jeho kvalifikaci, a to jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po úspěšném ukončení studia nebo přípravy 2 let, přičemž doba mateřské anebo rodičovské dovolené se do dané doby nezapočítává. Je ovšem potřebné si uvědomit, že se v případě absolventa nejedná pouze o zaměstnance nastupujícího do prvního zaměstnání, ale o jakéhokoli zaměstnance, jehož odborná praxe nedosáhla doby 2 let. Praxe je možné dosáhnout postupně v několika pracovních poměrech či v ostatních pracovně právních vztazích v rozsahu několika let.[3]

Prohlubování kvalifikace

Prohlubováním kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, kterým se ovšem nemění její podstata a která rovněž umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce, stejně jako její udržování a obnovování.

Ustanovení § 230 odst. 2 zákoníku práce vymezuje práva a povinnosti zaměstnance související s daným institutem. Zaměstnanec je povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci a zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci povinnost účasti na školení a studiu nebo na jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace. Zaměstnavatel může rovněž na zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval u jiné právnické nebo fyzické osoby. Třeba podotknout, že nesplnění povinností vyplývajících zaměstnanci z ustanovení o prohlubování kvalifikace může být na základě rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 22. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1873/2000 kvalifikováno jako porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Porušení těchto povinností je porušením zvláště hrubým způsobem, a to s možností odpovídajícího postihu zaměstnance.

Při splnění těchto povinností není vyloučena ani případná práce přesčas, jsou-li pro to splněny podmínky. Nepřítomnost na školení, které je výkonem práce, může být posuzována jako neomluvená absence. I v tomto případě zaměstnanci přísluší mzda za vykonanou práci přesčas, a to v souladu se mzdovými předpisy.[4]

Na základě rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 26. 10. 2006, sp. zn. 21 Cdo 182/2006 může být součástí školení k prohloubení kvalifikace také závěrečné ověření získaných znalostí. Nelze z toho však dovodit oprávnění zaměstnavatele uložit zaměstnanci povinnost podrobit se pouhému přezkoušení úrovně kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě.

Za účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace zaměstnanci opět přísluší mzda nebo plat, neboť se se považuje za výkon práce.

Co se nákladů vynaložených na prohlubování kvalifikace týče, hradí je zaměstnavatel. Požaduje-li zaměstnanec, aby mohl absolvovat prohlubování kvalifikace ve finančně náročnější formě, bude se na nákladech prohlubování kvalifikace podílet. V souvislosti s prohlubováním kvalifikace lze se zaměstnancem uzavřít kvalifikační dohodu dle § 234 zákoníku práce. Daná dohoda může být uzavřena, jen jestliže předpokládané náklady dosahují alespoň 75 000 Kč. V takovém případě však nelze prohloubení kvalifikace zaměstnanci uložit jako povinnost.

Zvýšení kvalifikace

Zvýšením kvalifikace se podle § 231 zákoníku práce 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.

O tom, zda jde o zvyšování kvalifikace v „souladu s potřebou“ zaměstnavatele, rozhoduje výlučně zaměstnavatel. Pokud přijme do zaměstnání např. fyzickou osobu, která nesplňuje kvalifikační předpoklady, ačkoliv jsou pro výkon práce právním předpisem stanoveny nebo zaměstnavatelem vyžadovány, je řešení v pravomoci zaměstnavatele. Umožní-li zaměstnavatel zaměstnanci, aby si chybějící kvalifikaci doplnil, nemůže to jít k tíži zaměstnance. Proto je zaměstnavatel povinen toto posoudit jako překážku v práci na straně zaměstnance a z toho důvodu poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy, resp. platu.[5]

Zákoník práce stanoví, že pokud nejsou dohodnuta nebo stanovena vyšší nebo další práva, přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele při zvyšování kvalifikace pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, a to v nezbytně nutném rozsahu k účasti na

vyučování, výuce nebo školení, 2 pracovní dny na přípravu a vykonání každé zkoušky v rámci studia v programu uskutečňovaném vysokou školou nebo vyšší odbornou školou, 5 pracovních dnů na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky nebo absolutoria, 10 pracovních dnů na vypracování a obhajobu absolventské práce, bakalářské práce, diplomové práce, rigorózní práce nebo disertační práce nebo písemné práce, kterou je zakončováno studium v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou či 40 pracovních dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní rigorózní zkoušky v oblasti lékařství, veterinárního lékařství a hygieny a státní doktorské zkoušky.

K účasti na přijímací zkoušce přísluší zaměstnanci pracovní volno také jenom v nezbytně nutném rozsahu a za pracovní volno poskytnuté k vykonání přijímací zkoušky, opravné zkoušky a k účasti na promoci nebo obdobném ceremoniálu zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu nepřísluší.

Zaměstnavatel je oprávněn sledovat průběh a výsledky zvyšování zaměstnancovy kvalifikace. V případě, že se zaměstnanec stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšuje kvalifikaci nebo že po delší dobu neplní bez vážného důvodu podstatné povinnosti při zvyšování kvalifikace, je zaměstnavatel rovněž oprávněn zastavit poskytování pracovních úlev.

Zaměstnavatel a zaměstnanec mohou v souvislosti se zvýšením kvalifikace uzavřít kvalifikační dohodu.

Závěr

Z odborného rozvoje znalostí a dovedností zaměstnance mohou těžit jak sám zaměstnanec, který se potřebuje rozvíjet pro úspěch na trhu práce, tak i zaměstnavatel, v jehož zájmu je neustálé zlepšování výkonu zaměstnance, které jde s jeho odborným rozvojem ruku v ruce. Každá ze čtyř forem odborného rozvoje má svoje specifika a z každé plynou jak zaměstnavateli, tak i zaměstnanci odlišné práva a povinnosti. Proto je potřebné věnovat odbornému rozvoji zaměstnanců dostatečnou pozornost a vždy pečlivě posoudit vhodnost jednotlivých forem s ohledem na znalosti a dovednosti daného zaměstnance a rovněž na potřeby zaměstnavatele.

[1] BOGNÁROVÁ, Věra. § 227 [Výčet]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 917

[2] BOGNÁROVÁ, Věra. § 228 [Zaškolení a zaučení]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 917.

[3] BOGNÁROVÁ, Věra. § 229 [Odborná praxe absolventů škol]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, BĚLINA, Tomáš, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan, PTÁČEK, Lubomír, PUTNA, Mojmír, ROTHOVÁ, Eva, STÁDNÍK, Jaroslav, ŠTEFKO, Martin. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 919.

[4] HLOUŠKOVÁ, Pavla, HOFMANNOVÁ, Eva, ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED, Zdeněk, SCHWEINER, Petr, TOMANDLOVÁ, Ludmila a VÁCHA, Jan. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2021. 14. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2021. ISBN 978-80-7554-306-6. Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®.

[5] HLOUŠKOVÁ, Pavla, HOFMANNOVÁ, Eva, ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED, Zdeněk, SCHWEINER, Petr, TOMANDLOVÁ, Ludmila a VÁCHA, Jan. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2021. 14. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2021. ISBN 978-80-7554-306-6. Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®.

