

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**

**FAKULTA PRÁVNICKÁ**

**Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Kvalifikace zaměstnance a řádný výkon práce**

Zpracovala: Vendula Kroutilová

Plzeň

2016

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Vendula KROUTILOVÁ**  
Osobní číslo: **R11M0170P**  
Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**  
Studijní obor: **Právo**  
Název tématu: **Kvalifikace zaměstnance a řádný výkon práce**  
Zadávající katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Úvod
2. Vymezení pojmů
3. Kvalifikace zaměstnanců jako pracovněprávní skutečnost
4. Péče o zaměstnance
5. Odborný rozvoj zaměstnanců
6. Kvalifikační dohoda
7. Požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon práce
8. Výzva a následná výpověď při nesplnění požadavků na řádný výkon práce
9. Řešení neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnance
10. Závěr

Rozsah grafických prací:

Rozsah kvalifikační práce:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury: **viz příloha**

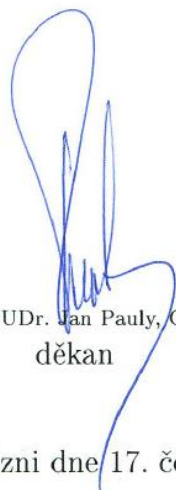
Vedoucí diplomové práce:

**JUDr. et PaedDr. Jana Lindová**

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **18. března 2015**

Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2016**



Doc. JUDr. Jan Pauly, CSc.  
děkan



Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.  
vedoucí katedry

V Plzni dne 17. června 2015

## Příloha zadání diplomové práce

### Seznam odborné literatury:

- Bělina, M. et al. *Zákoník práce. Komentář. 2. vyd.* Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010
- Bělina, M. a kol. *Pracovní právo. 6. vyd.* Praha: C. H. Beck, 2014
- Hochman, J., Kottnauer, A., Trylč, L., Úlehlová, H. *Zákoník práce. Komentář a předpisy a judikatura související*, Linde Praha, 2007
- Hůrka, P. et al. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011
- Hochman, J. a kol. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími, 2. aktualizované a přepracované vydání*. Praha: Linde, 2008
- Jakubka, J. a kol. *Zákoník práce - prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2008, 2. aktualizované vydání*. Olomouc: Anag, 2008
- Vysokajová M. a kol. *Zákoník práce s komentářem, 1. vydání*. Praha: Aspi, 2007
- Doležilek, J. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru, Judikatura*. Praha: ASPI, a. s., 2005, ISBN 80-7357-048-3
- Jouza, L. *Zákoník práce s komentářem, 3. aktualizované vydání*. Praha: POLYGON, 2008 , ISBN 80-7271-137-8
- Kottnauer, A., Štalmach, P. *Lexikon pracovního práva*. Ostrava: Sagit, 2001, ISBN 80-7208-238-8

### — Právní předpisy:

- Zákon č. 89/ 2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 435/ 2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 141/1961 Sb., trestní řád, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník
- Předpis č. 2/1993 Sb. Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky
- Ústavní zákon č. 1/ 1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

### **Prohlášení autora**

Prohlašuji tímto, že jsem diplomovou práci na téma Kvalifikace zaměstnance a řádný výkon práce dle českého právního řádu zpracovala samostatně. Veškeré prameny a zdroje informací, které jsem použila k sepsání této práce, byly citovány v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu použitých pramenů a literatury

Plzeň, březen 2016

.....  
Podpis

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí mé diplomové práce, paní JUDr. et PaedDr. Janě Lindové, za odborné vedení i pomoc, jež mi při zpracování této diplomové práce poskytla, a především za nadšení pro pracovní právo jako, jež ve mně svým přístupem k výuce pracovního práva v rámci jí vedeného předmětu vzbudila.

## Seznam zkratek

ZPr	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZZ	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
TZ	zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
Listina	usnesení č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, v platném znění

# OBSAH

Úvod .....	10
1 Právní institut péče o zaměstnance .....	13
1.1 Pojem institutu péče o zaměstnance .....	13
1.1.1 Podniková sociální politika.....	13
1.2 Právní úprava institutu péče o zaměstnance .....	17
1.3 Péče o zaměstnance z hlediska platné legislativy.....	18
2 Kvalifikace zaměstnanců jako pracovněprávní skutečnost.....	22
2.1 Pojem Kvalifikace .....	22
2.2 Zásada formálního osvědčování kvalifikace .....	23
3 Odborný rozvoj zaměstnanců.....	25
3.1 Péče o odborný rozvoj zaměstnanců.....	25
3.2 Formy péče o odborný rozvoj zaměstnanců .....	26
3.3 Možnosti odchýlení se od zákona.....	27
3.4 Zaškolení a zaučení.....	29
3.5 Odborná praxe absolventů škol .....	32
3.6 Prohlubování kvalifikace .....	36
3.6.1 Pojmové znaky prohlubování kvalifikace.....	36
3.6.2 Povinnost prohlubování kvalifikace a práva s ní spojená.....	37
3.6.3 Náklady spojené s prohlubováním kvalifikace .....	39
3.6.4 Prohlubování kvalifikace formou podnikových školení.....	41
3.6.5 Neúčast na školeních.....	42
3.7 Zvyšování kvalifikace.....	44
3.7.1 Pojmové znaky zvyšování kvalifikace.....	44
3.7.2 Zvyšování kvalifikace obecně.....	46
3.7.3 Pracovní volno při zvyšování kvalifikace.....	48
3.7.4 Náklady spojené se zvyšováním kvalifikace .....	51



3.8	Rozlišení mezi prohlubováním a zvyšováním kvalifikace .....	52
3.9	Rekvalifikace zaměstnanců .....	55
3.10	Odborný rozvoj zaměstnanců zaměstnaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	58
4	Kvalifikační dohoda .....	60
4.1	Kvalifikační dohoda obecně jako dvoustranný právní úkon .....	60
4.2	Náležitosti kvalifikační dohody .....	62
4.3	Plnění závazků z kvalifikační dohody .....	64
5	Předpoklady a požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon práce.....	68
5.1	Požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon práce .....	68
5.2	Předpoklady pro řádný výkon práce .....	71
6	Řešení neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnance.....	74
7	Výpověď z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce.....	77
7.1	Výpověď při nesplňování požadavků na řádný výkon práce .....	78
7.2	Výpověď při nesplňování předpokladů pro řádný výkon sjednané práce.....	79
7.3	Výzva a výpověď z důvodů neuspokojivých pracovních výsledků .....	82
7.3.1	Výzva zaměstnanci k odstranění nedostatků .....	83
7.3.2	Obsahové náležitosti výzvy k odstranění pracovních nedostatků.....	85
7.3.3	Neuspokojivé pracovní výsledky versus porušování povinností z nedbalosti .....	88
	Závěr.....	92
	Resumé .....	97
	Literatura .....	99

# ÚVOD

Tématem diplomové práce je kvalifikace zaměstnance a řádný výkon práce. Ke zvolení daného tématu mě vedl zájem o pracovní právo jako takové, jakož i skutečnost, že se jedná o téma v současné stále se rozvíjející době stěžejní, aktuální a často diskutované.

Právě pracovněprávní vztahy jsou jedny z nejdůležitějších společenských vztahů vůbec. Každý z nás do pracovněprávních vztahů během svého života několikrát jako jejich účastník vstoupí, ať již tím, že jako zaměstnanec uzavře se zaměstnavatelem dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr, anebo vstoupí do klasického pracovněprávního poměru, či bude sám zaměstnavatelem. Zaměstnavatelé se s vidinou lepších pracovních výsledků snaží svým zaměstnancům vytvářet vhodné a motivující pracovní podmínky nezbytné nejen k bezpečnému výkonu práce, ale i k realizaci opatření, která zaměstnancům zpříjemní a usnadní trávení pracovní i mimopracovní doby. Proto aspekty vztahující se ke spokojenosti a angažovanosti zaměstnanců jsou dnes velmi aktuální a do popředí se v této souvislosti dostává zcela jistě také problematika systému péče o zaměstnance. S ohledem na výše uvedené považuji za důležité v předkládané práci nastínit současný stav péče o zaměstnance, především pak odborný rozvoj zaměstnanců, neboť právě elementární znalost a orientace zaměstnavatele v této oblasti je důležitým základním kamenem k dosažení úspěšného rozvoje podniku.

Dnešní doba klade na zaměstnance stále větší nároky, aby rozvíjeli své odborné znalosti a vědomosti a tyto dále prohlubovali v praxi. Z tohoto důvodu je každý zaměstnanec povinen, bez ohledu na své pracovní zařazení či řídicí pozici, soustavně udržovat, obnovovat a prohlubovat si svou kvalifikaci potřebnou k výkonu sjednané práce. Tato povinnost pro každého pracovníka vyplývá primárně ze zákoníku práce. Za účelem umožnění splnění této povinnosti je zaměstnavatel povinen pečovat o své zaměstnance, především pak zajistit jejich odborný rozvoj. Zaměstnavatelům zákon stanoví oprávnění nařídít svým zaměstnancům účast na školení, studiu či jiné formě prohlubování kvalifikace.

Obsah diplomové práce je rozčleněn do několika kapitol a podkapitol, které se věnují jednotlivým právním institutům spojeným se stěžejní

problematikou předkládané práce, kterou je kvalifikace zaměstnance a řádný výkon práce. Pro lepší pochopení tématu diplomové práce jsem definovala v rámci jednotlivých kapitol základní pojmy vztahující se ke zvolenému tématu. V první kapitole je práce zaměřena na pojem péče o zaměstnance jakožto právního institutu, včetně nástinu právní úpravy tohoto pojmu. Kapitola druhá pak pojednává o kvalifikaci zaměstnance jako pracovněprávní skutečnosti, zahrnující rovněž i definici pojmu kvalifikace zaměstnance. Za stěžejní kapitolu své diplomové práce považuji kapitolu třetí, ve které se předkládaná práce zabývá odborným rozvojem zaměstnanců a jeho možnými formami, s podrobnějším zaměřením na dvě nejzásadnější formy, kterými jsou prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace. V kapitole čtvrté je rozebrána problematika kvalifikační dohody, která je uzavírána mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v případě, kdy předpokládané náklady vynaložené na zvyšování a prohlubování kvalifikace dosáhnou alespoň částky 75 000 Kč. Obsahem kapitoly páté je vymezení pojmů předpoklady pro řádný výkon práce a požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon práce. Závěrem jsou v kapitolách šesté a sedmé rozebrány možné způsoby řešení neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnance, včetně nejkrajnějšího způsobu řešení, kterým je výpověď z pracovního poměru.

Při zpracování zvoleného tématu této diplomové práce vycházím z právní úpravy de lege lata, především z novely zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů s účinností od 1. 10. 2015, ve které jsou již zahrnuty změny nastalé v souvislosti s přijetím zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Poznatky jsem rovněž čerpala v souvisejících právních předpisech, v odborných publikacích, vědeckých člancích, jakož i soudní judikatuře, která je významná především svou interpretační a aplikační funkcí ve vztahu k citovaným ustanovením zákoníku práce.

Na základě výše uvedeného lze shrnout, že cílem této diplomové práce je zaměřením se na problematiku právního institutu péče o zaměstnance, především pak na odborný rozvoj zaměstnanců, a to prostřednictvím předložení přehledu možných forem tohoto rozvoje a následně zhodnocením zdali současná právní úprava dostatečně motivuje zaměstnance k jejich vyššímu vzdělávání a v souvislosti s tím posouzení otázky, co se stane, pokud zaměstnanec nesplní,

nebo odmítne splnit povinnost spočívající v prohlubování či zvyšování kvalifikace uloženou mu zaměstnavatelem.

# 1 PRÁVNÍ INSTITUT PÉČE O ZAMĚSTNANCE

## 1.1 POJEM INSTITUTU PÉČE O ZAMĚSTNANCE

Dnešní doba se vyznačuje soustavným pokrokem, ať máme na mysli vývoj nových technologií, vědeckých metod a trendů, zdokonalujících se pracovních postupů či nikdy neutuchající proces lidského poznávání. Zaměstnavatelé, s vidinou vyšších zisků, se snaží na tento pokrok a vývoj lidského poznávání reagovat a držet s ním krok. K tomu však kromě jiných zdrojů potřebují také kvalifikovanou pracovní sílu, která je v tržním hospodářství zpravidla zdrojem nejdražším. Kvalifikovanou pracovní sílu představují zaměstnanci, kteří mají již potřebné vzdělání a jsou naučeni nejnovějším trendům a metodám, aby přispívali k dosahování lepších pracovních výsledků jejich zaměstnavatele. Na druhé straně jsou zaměstnanci, kteří potřebné vzdělání ještě nemají, ale jsou ochotni si ho doplnit a rozvinout své dosud nabyté schopnosti a vědomosti, neboť nároky jejich zaměstnavatelů na vysokou úroveň kvalifikace se stále se rozvíjejícím pokrokem neustále zvyšují. Zaměstnavatelé tedy volí cestu soustavného ovlivňování a přípravy svých zaměstnanců k lepším pracovním výkonům a za tímto účelem jim vytvářejí i příznivé podmínky pro trávení jejich odpočinku, který slouží zejména k reprodukci pracovních sil. Výsledkem zaměstnavatelových snah je pak i samotné chování jeho zaměstnanců, které je většinou odrazem jejich spokojenosti s prací a jejich vztahu k zaměstnavateli. Pokud budou mít zaměstnanci se svým zaměstnavatelem příznivý vztah, budou pravděpodobně motivováni k vyšším pracovním výkonům, což umožní zaměstnavateli jeho růst a zlepší jeho postavení na trhu práce.

*„Úspěšnost a konkurenceschopnost zaměstnavatelů závisí z velké části na schopnostech a výkonnosti jejich zaměstnanců.“<sup>1</sup>*

### 1.1.1 PODNIKOVÁ SOCIÁLNÍ POLITIKA

Počátky sociální politiky zaměstnavatelů můžeme spatřovat již v 19. století, kdy v souvislosti s průmyslovým rozvojem byla zaváděna opatření sloužící k prevenci pracovních úrazů. Postupem doby byla sociální politika zaměřená na sociální činnost zaměstnavatele motivována snahou získat a reprodukovat

---

<sup>1</sup> BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. 6. vyd., Praha: C. H. Beck, 2014, s. 287.

novou pracovní sílu. Záhy ale zaměstnavatelé zjistili, že tyto aktivity jsou důležitým faktorem ovlivňujícím celkovou efektivitu jejich činnosti, proto se od třicátých let 20. století začaly uplatňovat kolektivní smlouvy jako forma dohody o obsahu a rozsahu podnikové sociální politiky. Od padesátých let se pak na realizaci sociální politiky začaly významně podílet odbory.<sup>2</sup>

Podniková sociální politika se v současné době projevuje převážně v institutu péče o zaměstnance, kde je orientována na vytváření a reprodukci výkonného pracovního kolektivu schopného plnit úkoly zaměstnavatele.<sup>3</sup> Zaměstnanec, kterého naplňuje jeho povolání, má přirozenou touhu dozvědět se o svém oboru co nejvíce s cílem postupně si zvýšit svou kvalifikaci na co nejvyšší možnou úroveň a zlepšit své postavení na trhu práce v porovnání s jinými zaměstnanci. Hlavním posláním podnikové sociální politiky je vytvoření systému sociální politiky ze strany zaměstnavatele, který umožní zvýšit kvalitu života zaměstnanců. Podniková sociální politika je tedy vytvářením příznivých pracovních podmínek, příznivého ekonomického a sociálního prostředí a celkové zdokonalování životních podmínek zaměstnanců.<sup>4</sup>

Dosažení rozvoje lidských zdrojů podniku a jeho dobré ekonomické a sociální úrovně je hlavním záměrem podnikové sociální politiky. Tohoto rozvoje lze dosáhnout prostřednictvím účinných aktivit, které motivují a stimulují zaměstnance k vyšší efektivitě jejich pracovní činnosti a ke zvyšování jejich profesního a osobního rozvoje. Právě stabilizovaná kvalifikovaná pracovní síla je jedním z předpokladů rozvoje podniku zaměstnavatele. Působení podnikové sociální politiky lze spatřovat především v naplňování těchto základních funkcí: 1) funkce preventivní 2) funkce stimulační a za 3) funkce charitativní (podpůrné).<sup>5</sup> Preventivní funkce sociální politiky se projevuje v oblasti vytváření pracovních podmínek, které zajistí bezpečné pracovní prostředí předcházející vzniku pracovních úrazů, chorob z povolání, frustrací. Funkce stimulační je spojena

---

<sup>2</sup> GALVAS, M. et al. *Pracovní právo České republiky*. Brno: MU, 1997, s. 289

<sup>3</sup> BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. 6. vyd., Praha: C. H. Beck, 2014, s. 287

<sup>4</sup> BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. 6. vyd., Praha: C. H. Beck, 2014, s. 287-288

<sup>5</sup> HAMRÁK, P. *Podniková sociální politika*

s regenerací, hygienou, ale též pracovními podmínkami a pracovní dobou, s čímž souvisí rovněž reprodukce pracovních sil. Pouze dostatečné množství volného času ve spojení s řadou možných mimopracovních aktivit zajistí zaměstnanci dostatečný prostor pro regeneraci jeho pracovních sil. Další z funkcí podnikové sociální politiky je funkce charitativní, která představuje pomoc zaměstnanci v mimořádných životních situacích, vytváření zvláštních pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením, svobodné matky či riziková povolání.<sup>6</sup>

Jak již bylo výše řečeno, podniková sociální politika se projevuje zejména v podobě péče o zaměstnance, včetně péče o vybrané skupiny zaměstnanců. Podniková sociální politika řeší především s ohledem na výše uvedené formy jejího působení mimo jiné také následující okruhy: opatření související s přijímáním zaměstnanců do pracovního poměru, pracovní prostředí, režim pracovní doby, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, zlepšování pracovního prostředí, poskytování různých výhod a úlev, přiměřené odměňování, pojištění, doplňkové pojištění, příplatky na stravu a dopravu, dodatkovou dovolenou, pracovněprávní poradenství, podporu sportovních aktivit a v neposlední řadě též relaxaci a rekreační zařízení.

Z hlediska efektivnosti je nejvýznamnějším nástrojem podnikové sociální politiky sociální dialog.

S ohledem na výše uvedené by měla být sociální politika podniku nad rámec obecné platné právní úpravy pouze stručně obsažené v zákoníku práce upravena především v podnikových kolektivních pracovněprávních smlouvách, popřípadě ve vnitřních předpisech zaměstnavatele. V rámci daném pracovněprávními předpisy lze totiž v kolektivní smlouvě sjednat vše, co reálné možnosti podniku v oblasti sociální politiky vůči zaměstnanci umožňují.

Podle toho, z jakého právního důvodu vzniká závazek zaměstnavatele pečovat o své zaměstnance, lze vymezit **tři základní roviny**, ve kterých lze z hlediska platné legislativy péči o zaměstnance pojímat:

- péče povinná
- péče smluvní

---

6 HAMRÁK, P. *Podniková sociální politika*

➤ péče dobrovolná<sup>7</sup>

**Péče povinná** je dána jednak ze zákona, a dále nejrůznějšími právními předpisy, např. kolektivními smlouvami vyššího stupně. Povinná péče je zaměřena především na vytváření pracovního prostředí tak, aby odpovídalo platným právním normám, režimu pracovní doby a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. **Péče smluvní** je podrobněji upravena v podnikových kolektivních smlouvách, kdy takováto péče je předmětem kolektivního vyjednávání zaměstnanců se zaměstnavatelem. Péče uvedená v kolektivní smlouvě se stává pro zaměstnavatele závaznou a ten je povinen ji dodržovat a zabezpečovat, například tím, že zřídí fond kulturních a sociálních potřeb. Smluvní péče se však týká řady dalších oblastí, zejména mimopracovních zájmových aktivit zaměstnanců, příspěvků zaměstnavatele na relaxační programy, cestovní poukázky, a v neposlední řadě též poukázek na čerpání zboží. Závazky plynoucí z kolektivní smlouvy by měly být konkrétní, termínované a kontrolovatelné, v souladu s platnou legislativou, která upravuje postup pro vyjednávání kolektivních smluv. **Dobrovolná péče** je výrazem personální politiky zaměstnavatele, který jí usiluje o konkurenční výhodu na trhu práce, a je pouze na jeho dobrovolném uvážení, zdali bude dané benefity nebo služby poskytovat, či nikoliv. Rovněž záleží na rozhodnutí zaměstnavatele, jestli se bude řídit doporučeními danými zákoníkem práce, nebo zvolí vlastní personální politiku. Příkladem dobrovolné péče jsou velké nadnárodní společnosti, pro které je běžné uplatňování standardní podnikové kultury spojené s dobrovolnou péčí ve všech zahraničních pobočkách.<sup>8</sup>

V předchozích odstavcích se práce zabývala péčí o zaměstnance v širším pojetí. Níže v textu se zaměříme na povinnou péči, kterou zaměstnavatelům ukládají právní předpisy, někdy hovoříme též o péči o zaměstnance v užším slova smyslu.

---

<sup>7</sup> KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. vyd., Praha: Management Press, 2007. s. 343

<sup>8</sup> BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. 6. vyd., Praha: C. H. Beck, 2014, s. 288



## 1.2 PRÁVNÍ ÚPRAVA INSTITUTU PÉČE O ZAMĚSTNANCE

Základem právní úpravy institutu péče o zaměstnance v českém pracovním právu je **Listina základních práv a svobod**, která obsahuje řadu klíčových ustanovení upravujících postavení účastníků pracovního procesu. Z obecných ustanovení mají význam především článek 3 odst. 1 a článek 9 odst. 1. Listiny.<sup>9</sup> Primární zakotvení právní úpravy péče o zaměstnance pak vychází z článku 28 Listiny, který zaručuje zaměstnanci právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Článek 29 Listiny zakotvuje péči o vybrané skupiny zaměstnanců. Ve svém odstavci prvním zakládá ženám, mladistvým a osobám se zdravotním postižením právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky, v odstavci druhém pak mladistvým a osobám zdravotně postiženým právo na zvláštní ochranu v pracovněprávních vztazích a na pomoc při přípravě na povolání. S tím souvisí ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) ZPr, na jehož základě mají zaměstnavatelé povinnost vytvářet zaměstnancům podmínky, ve smyslu objektivně působících faktorů při výkonu práce, pro plnění jejich pracovních úkolů.<sup>10</sup> Práv obsažených v článcích 28 a 29 Listiny (obecně spadají pod tzv. sociální práva) se lze dovolávat pouze v mezích zákonů, které tato ustanovení provádějí (článek 41 odst. 1 Listiny). Nebude-li tedy toto právo zakotvené na ústavní úrovni konkretizováno v právních předpisech na zákonné úrovni, zaměstnanec nebude oprávněn se jej přímo dovolat.

Vlastní úprava pracovního práva je obsažena především v **zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů**, která se v části desáté zabývá právě institutem péče o zaměstnance. Pod pojem péče o zaměstnance bychom však mohli zařadit i některé jiné instituty, které jsou upraveny samostatně, neboť celá problematika péče o zaměstnance není komplexně obsažena v části desáté zákoníku práce. Zde se má na mysli například bezpečnost a ochrana zdraví při práci, jejíž úprava je obsažena v části páté zákoníku práce.

---

<sup>9</sup> Čl. 3 odst. 1 Listiny:

*Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.*

Čl. 9 odst. 1 Listiny:

*Nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám.*

<sup>10</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 38 odst. 1 písm. a)

Na tomto místě nutno podotknout, že zákonná právní úprava pracovních podmínek zaměstnanců je poměrně stručná, když určuje pouze základní směry péče o zaměstnance. Vzhledem k tomu, že liberální pojetí zákoníku práce zaměstnavatelům umožňuje, aby zaměstnancům přiznali péči v daleko větším rozsahu, než umožňuje zákon, předpokládá se její bližší konkretizace v pracovních smlouvách, kolektivních podnikových smlouvách, popřípadě vnitřních předpisech v rámci podnikové sociální politiky.

Podmínky pro postup při rekvalifikaci a pro hmotné zabezpečení osob procházejících procesem rekvalifikace upravuje **zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**, ve znění pozdějších předpisů.

Povahu obecného sankčního předpisu v případě porušení pracovních podmínek má **zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce**, ve znění pozdějších předpisů.

Významným pramenem práva jsou rovněž výše zmíněné kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy zaměstnavatele, které upravují a rozvádějí práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích.

K mezinárodním dokumentům, které obsahují úpravu práv a povinností v oblasti pracovního práva, bychom mohli přiřadit **Všeobecnou deklaraci lidských práv**, jež vedle základních lidských práv upravuje také základní sociální práva, která se u nás realizují v pracovněprávních vztazích, a to zejména právo na práci a na svobodnou volbu povolání, rovněž jako právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky. Mezi dalšími mezinárodními dokumenty si zmiňme **Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech**.

Na evropské úrovni je za nejvýznamnější dokument v oblasti sociálních práv považována **Evropská sociální charta**, zakotvující mimo jiné právo na spravedlivé pracovní podmínky, právo na zdravé a bezpečné pracovní podmínky a právo na slušnou odměnu za práci.

### **1.3 PÉČE O ZAMĚSTNANCE Z HLEDISKA PLATNÉ LEGISLATIVY**

Úprava péče o zaměstnance v části desáté zákoníku práce zahrnuje především v hlavě první obecnou právní úpravu vytváření příznivých pracovních

podmínek zaměstnanců, v hlavě druhé péči o odborný rozvoj zaměstnanců, v hlavě třetí pak stravování zaměstnanců a hlava čtvrtá vymezuje zvláštní pracovní podmínky specifických skupin zaměstnanců.<sup>11</sup>

Hned v úvodu bychom měli zmínit, že jednotlivá ustanovení části desáté zákoníku práce jsou více méně pouhým metodickým návodem, když stanovují pouze minimální standard péče o zaměstnance.

Zákoník práce ve svém ustanovení § 224 a následující vytváří základní a obecný právní rámec pro zaměstnavatele při vytváření vhodných pracovních podmínek zaměstnancům, které umožňují bezpečný výkon práce, když pouze demonstrativně stanoví, jakým směrem se má péče o pracovní podmínky zaměstnanců ubírat.<sup>12</sup>

Zaměstnavatel tak může na základě ustanovení § 224 ZPr poskytnout zaměstnanci **odměnu** jako nemzdové plnění při životním nebo pracovním jubileu, při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod a dále odměnu za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek.<sup>13</sup>

Na základě ustanovení § 225 ZPr ve spojení s vyhláškou č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů, zaměstnavatel vytváří **fond kulturních a sociálních potřeb** a spolurozhoduje s odborovou organizací o přidělu do tohoto fondu a o jeho čerpání.<sup>14</sup>

Z předchozích dvou odstavců je tedy patrné, že neplatí tvrzení, že by vytváření pracovních podmínek zaměstnanců muselo být nezbytně spojeno jen

---

<sup>11</sup> BĚLINA, M. et al.. *Pracovní právo*. 6. vyd., Praha: C. H. Beck, 2014, s. 288

<sup>12</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M. et al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k : 1.1.2015*. 9. vyd., Olomouc: Anag, 2015. s. 366-369

<sup>13</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 224

<sup>14</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 225

s finančním plněním ze strany zaměstnavatele.<sup>15</sup> Pokud se například zaměstnavatel rozhodne umožnit zaměstnancům návštěvu sportovního areálu vhodnou úpravou pracovní doby, vytváří tím podmínky pro uspokojování osobních potřeb zaměstnanců v zájmu sladování pracovního a soukromého života. Zároveň tím naplňuje v kolektivní smlouvě či vnitřním předpise dohodnuté podmínky péče o své zaměstnance.

V zájmu péče o zaměstnance je zaměstnavatel povinen na základě ustanovení § 226 ZPr zajistit **bezpečnou úschovu svršků a dalších osobních předmětů**, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání a při plnění pracovních úkolů odkládají na místě k tomu určeném nebo obvyklém. Zaměstnavatelé mají tedy povinnost zřídit šatny nebo jiné úložné prostory pro odkládání osobních věcí.<sup>16</sup> Za věci, které obvykle nosí zaměstnanci do práce, se vždy považuje oblečení a obuv, které zaměstnanci odkládají u zaměstnavatele po zahájení práce, a to bez ohledu na jejich hodnotu. Dále mezi tyto osobní věci zaměstnance patří například hodinky, aktovky, kabelky, šperky běžně nošené do zaměstnání apod. Zaměstnavatelé by proto měli ve vlastním zájmu v pracovním řádu blíže upravit, na jaké místo mají zaměstnanci věci odkládat a jak je mají zabezpečit. Neboť zaměstnavatelé odpovídají zaměstnanci za škodu podle ustanovení § 267 ZPr a § 268 ZPr.

Další povinností zaměstnavatele je umožnit všem zaměstnancům ve všech směnách **stravování**. Tuto povinnost nemá zaměstnavatel vůči zaměstnancům, které vyslal na pracovní cestu. Z dikce zákonné úpravy nevyplývá zaměstnavateli povinnost poskytovat zaměstnancům stravování, ale umožnit jim během přestávky na jídlo a oddech zajištění stravy například nákupem. Nad rámec zákonných povinností může být stravování zaměstnanců dále upraveno v kolektivní smlouvě nebo může zaměstnavatel svým zaměstnancům zajišťovat vlastní stravování.

**Péče o zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců se pak dotýká jednak žen, matek, zaměstnanců pečujících o děti a mladistvých.** Povinnosti zaměstnavatele k těmto skupinám zaměstnanců se vztahují zejména

---

<sup>15</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M. et al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k : 1.1.2015*. 9. vyd., Olomouc: Anag, 2015. s. 366-369

<sup>16</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 226

k ochraně jejich zdraví při výkonu závislé práce a k jejich specifickým potřebám.<sup>17</sup> Jedná se o kogentní ustanovení, od kterých není možné se odchýlit, neboť ochraňují slabší stranu pracovněprávních vztahů, kterým poskytují větší standard práv. Dle mého názoru není umístění zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců do části X. zákoníku práce vhodné a systematické a vzbuzuje spíše dojem, že normotvůrce si nevěděl rady s tím, kam tuto část vložit, když v předchozí právní úpravě byly tyto zvláštní pracovní podmínky zařazeny do samostatné hlavy.<sup>18</sup>

Dnešní doba je pro osoby se zdravotním postižením, zaměstnankyně a mladistvé v rámci pracovněprávních vztahů velice obtížná, neboť pro tyto skupiny je velice těžké přizpůsobit se požadavkům zaměstnavatele, spočívajících především ve směnnosti a délce pracovní doby. Avšak pro společnost i tyto osoby samotné je důležité, aby nebyly v pracovněprávních vztazích diskriminovány. Pokud bychom měli zhodnotit tuto problematiku, zcela jistě bychom našli jisté mezery, které bude nutné do budoucna vyplnit. Přesto se ale domnívám, že úroveň ochrany shora uvedených skupin zaměstnanců, a to zejména v oblasti ochrany zaměstnankyň, je v České republice na vyšší úrovni, než je tomu v ostatních zemích Evropské unie.

Pro podrobnější zaobírání se problematikou pracovních podmínek zaměstnanců není kvůli rozsahu této práce větší prostor, a z tohoto důvodu bude dále pozornost věnována především stěžejnímu tématu této práce, kterým je péče o odborný rozvoj zaměstnanců zahrnující jednak oblast zaučení a zaškolení, zajištění odborné praxe absolventům, a dále pak prohlubování a zvyšování kvalifikace.

---

<sup>17</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 237-247

<sup>18</sup> ČERVINKA, T. et al., *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. vyd., Olomouc: ANAG, 2012, s. 52

## 2 KVALIFIKACE ZAMĚSTNANCŮ JAKO PRACOVNĚPRÁVNÍ SKUTEČNOST

Z pohledu právní úpravy představuje kvalifikace jeden z nejzásadnějších předpokladů zapojení občanů do společenské práce a péči zaměstnavatele o své zaměstnance.<sup>19</sup> Vždyť péče o zaměstnance patří k nedílné součásti personálního řízení každého zaměstnavatele.

**Kvalifikace zaměstnance** je významnou pracovněprávní skutečností obsaženou v řadě ustanovení zákoníku práce (při sjednávání pracovní smlouvy, při odměňování zaměstnanců, při zaměstnávání osob zdravotně postižených či zaměstnávání mladistvých).

Vzdělání a kvalifikace bývají často označovány za stejné pojmy, což má značný vliv na práva a povinnosti zaměstnavatelů i zaměstnanců. Na rozdíl od vzdělání je, jak si níže ukážeme, pojmem širším.

### 2.1 POJEM KVALIFIKACE

*„Vzděláním se rozumí absolvování odborné teoretické i praktické přípravy na určité povolání studiem, zatímco kvalifikace je celková schopnost zaměstnance vykonávat určitou konkrétní práci.“<sup>20</sup>*

Pro účely pracovního práva můžeme **pod pojmem kvalifikace** chápat *„souhrn teoretických vědomostí, praktických dovedností a osobních vlastností, které vytvářejí předpoklady pro vykonávání určitých prací.“<sup>21</sup>*

Právnick JUDr. Ladislav Jouza kvalifikaci definuje jako: *„Způsobilost vykonávat za daných technických a organizačních podmínek práce určitého stupně složitosti, přesnosti a namáhavosti, které patří ke konkrétní profesi nebo*

---

<sup>19</sup> MUŠKA, F. Péče zaměstnavatele o kvalifikaci zaměstnanců v praxi. *Mzdy a personalistika v praxi*. 2005, č. 3, s. 1-2

<sup>20</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M. et al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k : 1.1.2015*. 9. vyd., Olomouc: Anag, 2015. s. 369-378

<sup>21</sup> BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. 6. vyd., Praha: C. H. Beck, 2014, s. 290

*specializaci zaměstnance, a to s obvyklou intenzitou práce a ve vyžadované kvalitě.*<sup>22</sup>

Příslušná kvalifikace může být získána vyučováním, studiem, účastí na kurzech, stážích či školeních apod., stejně tak ji lze získat i zaškolením a zaučením, odbornou praxí, rekvalifikací, či vysláním na pracoviště jiného zaměstnavatele za účelem prohloubení kvalifikace.<sup>23</sup>

Zaměstnavatel by měl zaměstnance před uzavřením pracovní smlouvy informovat o jeho právech a povinnostech, které mu budou vyplývat z pracovní smlouvy, stejně jako s jeho pracovními a mzdovými podmínkami, za kterých bude sjednanou práci vykonávat. Rovněž by měl zaměstnavatel seznámit zaměstnance ještě před uzavřením pracovní smlouvy s perspektivou dalšího pracovního uplatnění zaměstnance a možnostmi zvyšování nebo prohlubování kvalifikace. Poněvadž od okamžiku uzavření pracovní smlouvy se zaměstnancem je zaměstnavatel povinen mimo jiné pečovat o kvalifikaci zaměstnance, včetně jejího zvyšování nebo prohlubování, stejně jako je povinen dbát na to, aby byl zaměstnanec zaměstnáván trvale podle své dosažené kvalifikace. Naproti tomu by zaměstnanec měl sám kriticky zvážit, zda má kvalifikaci potřebnou pro výkon práce, kterou bude u zaměstnavatele na základě pracovní smlouvy vyvíjet. V případě, že by potřebnou kvalifikaci pro výkon sjednané práce neměl, může mu být za určitých podmínek uložena povinnost prohlubovat si nebo zvyšovat svou kvalifikaci.<sup>24</sup>

## **2.2 ZÁSADA FORMÁLNÍHO OSVĚDČOVÁNÍ KVALIFIKACE**

Náš právní řád je postaven na zásadě formálního osvědčování kvalifikace, a z tohoto důvodu nezkoumá zaměstnancovy skutečné teoretické znalosti a praktické dovednosti, ale formální právní předpoklady, kterými jsou dosažené vzdělání a případná doba praxe. Zaměstnanec svou dosaženou kvalifikaci formálně osvědčuje předložením vysvědčení, diplomu, potvrzení o absolvování

---

<sup>22</sup> JOUZA, L. *Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku*. 3. vyd., Praha: BOVA POLYGON, 2008, s. 608

<sup>23</sup> MUŠKA, F. Péče zaměstnavatele o kvalifikaci zaměstnanců v praxi. *Mzdy a personalistika v praxi*. 2005, č. 3, s. 1-2

<sup>24</sup> MUŠKA, F. Péče zaměstnavatele o kvalifikaci zaměstnanců v praxi. *Mzdy a personalistika v praxi*. 2005, č. 3, s. 1-2

kurzu apod. Systém formální kvalifikace je uplatňován pouze u některých forem činnosti či povolání (například svářeč, elektrikář, řidič, lékař, advokát). Nepředepisuje-li zákon určitý stupeň kvalifikace pro výkon dané práce, bude záležet na samotném zaměstnavateli, zdali bude vyžadovat určitou kvalifikaci nebo nebude. Poněvadž zákon ani jiný právní předpis nestanoví žádnou formální právní vazbu mezi kvalifikací zaměstnance a druhem sjednané práce, je tedy možné, aby si zaměstnanec sjednal v pracovní smlouvě jako druh práce i činnost, pro kterou nemá dosud kvalifikaci, ale pro kterou může kvalifikaci získat.<sup>25</sup>

Závěrem si řekněme, že jednou dosaženou kvalifikaci nelze chápat jako neměnnou, ani ji nelze považovat za definitivně danou, neboť se v průběhu života zpravidla dále vyvíjí a mění na jeden z trvalých životních cílů. Člověk by proto měl mít neustále kvalifikaci optimálně odpovídající jeho pracovnímu postavení a potřebám souvisejícím s rozsahem a obsahem jeho pracovního zařazení. Z tohoto důvodu by měl každý obohacovat své dosud nabyté teoretické vědomosti o nové a tyto dále rozšiřovat a prohlubovat si je v praxi, aby nedocházelo k jejich přirozenému zapomínání. Pokud by však zaměstnanec odmítl svou kvalifikaci prohlubovat, jednalo by se o porušení jeho povinností vyplývajících pro něj z právních předpisů.

Kvalifikace zaměstnance hraje významnou roli také při skončení pracovního poměru, neboť zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď proto, že nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce. Výpovědí dané zaměstnanci se podrobněji zabývá kapitola sedmá.

---

<sup>25</sup> GALVAS, M. *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí*. 1. vyd., Brno: Computer Press, 2007, s. 92



## 3 ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ

### 3.1 PÉČE O ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ

Z hlediska platné právní úpravy patří péče o odborný rozvoj zaměstnanců k jednomu z nejdůležitějších úkolů zaměstnavatele, je však i v zájmu samotných zaměstnanců a jako taková je upravena v části desáté zákoníku práce. Nový zákoník práce v podstatě převzal koncepci právní úpravy obsažené v dřívějším zákoníku práce, když dřívější úpravu aktualizoval a provedl absorpci její materie, která byla dříve řešena prováděcí vyhláškou č. 140/1968 Sb., o pracovních úlevách a hospodářském zabezpečení studujících při zaměstnání. Tato vyhláška byla zrušena v souvislosti se vstupem nového zákoníku práce v platnost.<sup>26</sup> Ze samotného ustanovení § 227 ZPr pak vyplývá povinnost zaměstnavatele zajistit odborný rozvoj svých zaměstnanců a dále o něj pečovat. Při tom však musí zaměstnavatel reflektovat smysl ustanovení § 16 ZPr a zajistit rovné zacházení se všemi svými zaměstnanci, aby nedocházelo k jejich diskriminaci. V neposlední řadě musí zajistit také to, aby v souvislosti s ustanovením § 109 odst. 1 a 2 ZPr byla všem zaměstnancům v pracovním poměru za vykonanou práci poskytována mzda nebo plat nebo odměna z dohody o práci konané mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti) jakožto peněžité plnění a plnění stejné peněžité hodnoty.<sup>27</sup> Samotný zákoník práce ve svém ustanovení § 109 ZPr zakládá nárok zaměstnance na mzdu či plat za vykonanou práci jako jeden ze základních atributů pracovního poměru pro zaměstnance všech zaměstnavatelů.<sup>28</sup> Dále je v ustanovení § 110 ZPr zdůrazněno, že za práci stejné hodnoty u všech zaměstnanců jednoho zaměstnavatele je potřeba poskytovat stejnou mzdu, je-li práce vykonávána ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách. V zájmu zaměstnanců samotných by pak mělo být podrobení se odbornému rozvoji a především pak další rozvíjení jejich schopností a dovedností.

---

<sup>26</sup> ŠUBRT, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2007, č. 12, s. 1

<sup>27</sup> KOSTADINOVÁ, I. *Příplatky za práci v sobotu v ČR, aneb právní jistota ochranné funkce pracovního práva a zásada "minimaxu" a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích*. Tatranská Štrba, Slovenská republika, 2013.

<sup>28</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 109

Právní úprava odborného rozvoje není obsažena pouze v zákoníku práce, nýbrž i v některých dalších zvláštních právních předpisech. Z těchto zvláštních právních předpisů nutno zmínit zejména zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získání a uznávání odborné způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, a dále pak zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních). Právní úpravu odborného rozvoje upravuje také zákon č. 564/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a částečně i zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách (konkrétně jeho § 76 o tvůrčím volnu akademických pracovníků). S pracovněprávní úpravou je úzce provázán také zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států EU a o změně některých zákonů (zákon o uznávání odborné kvalifikace), a v neposlední řadě upravuje problematiku odborného rozvoje i zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.<sup>29</sup>

### **3.2 FORMY PÉČE O ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ**

Zákoník práce ve svém ustanovení § 227 ZPr konstatuje, že zaměstnavatel pečuje o odborný rozvoj zaměstnanců. Jedná se však o pouhé deklaratorní ustanovení, které představuje pouze předpokládaný standard řízení lidských zdrojů, nikoliv povinnost zaměstnavatele. Zároveň je ustanovením § 227 ZPr podán demonstrativní výčet forem péče o odborný rozvoj zaměstnanců, ke kterým patří zejména:

- **zaškolení a zaučení**
- **odborná praxe absolventů škol**
- **prohlubování kvalifikace**
- **zvyšování kvalifikace.**<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> ŠUBRT, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2007, č. 12, s. 1

<sup>30</sup> KUBÍNKOVÁ, M. et al.: *Nový zákoník práce s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi*. Praha: SONDY, 2006, s. 238.

Pro komplexní přehled všech možných forem odborného rozvoje zaměstnanců je nutné uvést ještě formu pátou obsaženou v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a v prováděcí vyhlášce č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců, kterou je právě **rekvalifikace zaměstnanců** prováděná zaměstnavatelem. Vysvětlení pojmu rekvalifikace se budeme věnovat v kapitole 4., konkrétně v podkapitole 4.11.

Za nejvýznamnější z uvedených forem odborného rozvoje je nepochybně považováno **prohlubování kvalifikace** a **zvyšování kvalifikace**. Zákoník práce výslovně rozlišuje mezi těmito dvěma pojmy. Jejich rozdílem se budeme níže v práci podrobněji zabývat, neboť v praxi činí zaměstnavatelům správné rozlišení mezi těmito dvěma právními formami značné potíže. Vzhledem k tomu, že právě správné vymezení pojmů prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace je velmi zásadní, především pro stanovení práv a povinností zaměstnanců, ale i pro jejich hmotné zabezpečení, považuji z tohoto důvodu za nutné rozlišit tyto dva pojmy od sebe a podat o nich podrobnější výklad.

### **3.3 MOŽNOSTI ODCHÝLENÍ SE OD ZÁKONA**

Pro účely pracovněprávní úpravy péče o odborný rozvoj zaměstnanců, obsažené především v § 227 - 235 ZPr, je nutné upozornit také na možnost odchýlení se od zákona, neboť zákoník práce po rozsáhlé novele provedené v roce 2006, k právní úpravě pracovních vztahů přistoupil na základě principálně odlišné koncepce, když podstatně rozšířil smluvní volnost pro oblast pracovního práva tím, že do ustanovení § 2 odst. 1 ZPr zakotvil ústavní zásadu, „**co není zakázáno, je dovoleno**“. Původní kodifikace pracovního práva z roku 1965 v návaznosti na direktivní systém řízení ekonomiky byla založena na kogentních ustanoveních, spočívajících v tom, že smluvní strany se nemohly od zákonné úpravy odchýlit, neboť možnost odchýlení se byla zcela výjimečná, a to jen v těch případech, kdy to zákon výslovně povoloval. Po provedené rekodifikaci pracovního práva v roce 2006 je zásada „dovoleno je vše, co není zakázáno“ považována za velmi důležitou, neboť jí je vyjádřena dispozitivnost právních norem zákoníku práce prolínající se celou úpravou pracovněprávních vztahů, podobně jako je tomu v ustanovení § 2 odst. 3 občanského zákoníku. Tento princip vypadá na první pohled velmi liberálně a představuje možnost sjednat se zaměstnancem v pracovní

smlouvě či jiné dohodě práva a povinnosti odchylně od zákona, pokud ten takové sjednání výslovně nezakazuje nebo z povahy konkrétního ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Realizace tohoto principu se však neobešla bez problémů. V pracovním právu bylo nutné najít adekvátní právní úpravu,<sup>31</sup> která bude respektovat na jedné straně princip autonomie vůle smluvních stran, a zároveň bude realizovat princip ochrany zaměstnance jako slabší strany pracovněprávního vztahu.<sup>32</sup>

Z ustanovení § 2 odst. 2 ZPr dále vyplývá, že k odchylné úpravě práv a povinností zaměstnanců můžeme dojít buď smluvním ujednáním, ať již kolektivním nebo individuálním, tedy kvalifikační dohodou uzavřenou podle ustanovení § 234 ZPr, nebo také vnitřním předpisem zaměstnavatele vydaným na základě ustanovení § 305 ZPr.<sup>33</sup>

Podíváme-li se nyní na to, jak zásada „co není zakázáno, je dovoleno“ vypadá v praxi. Věta „odborná praxe se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat“ obsažená v ustanovení § 229 odst. 1 ZPr je rovněž uvedena v ustanovení § 363 ZPr, který promítá do českého právního řádu závazné předpisy Evropské unie a od kterého je možné se odchýlit pouze za předpokladu, že je toto učiněné v souladu s ustanovením § 4a odst. 3 ZPr ve prospěch zaměstnance. Tím je tedy vyjádřena zvláštní relativní kogentnost svého druhu, která však není absolutní, neboť ve prospěch zaměstnance může být mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ujednána výhodnější úprava. Jestliže by bylo odchýlení učiněno v neprospěch zaměstnance, pak by se jednalo o zákonem zakázaný a nedovolený postup. Zjistili jsme tedy, že ona liberálnost není bezbřehá a její hranice jsou, jak jsme si ukázali, uvedeny přímo v zákoně.<sup>34</sup>

---

<sup>31</sup> PAVLÁTOVÁ, J. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 13

<sup>32</sup> PAVLÁTOVÁ, J. *Smluvní princip a jeho uplatnění v českém zákoníku práce*. In SUCHOŽA, J., HUSÁR, J. (eds). *Právo, obchod, ekonomika II*. Košice: Univerzita P. J. Šafárika, 2012.

<sup>33</sup> JOUZA, L. *Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku*. 3. vyd., Praha: BOVA POLYGON, 2008, s. 28-30

<sup>34</sup> AK Holec, Zuska a partneři. *Co není zakázáno, je dovoleno*.

Ostatní práva a povinnosti v právních vztazích spadajících pod některou z forem péče o odborný rozvoj zaměstnanců mohou být, jak z výše uvedeného příkladu vyplývá, upravena odlišně od zákonné úpravy pouze za splnění podmínky, že tato úprava, nebude provedena v neprospěch zaměstnance samotného.

V dalším textu se zaměříme na konkrétní podoby odborného rozvoje zaměstnanců, v pořadí, v jakém se jimi zabývá zákoník práce.

### 3.4 ZAŠKOLENÍ A ZAUČENÍ

Výběr fyzických osob jako budoucích zaměstnanců je výlučným právem zaměstnavatele, neboť právě on sám má možnost si na trhu práce vybrat takové osoby, které budou splňovat jeho představy. To znamená, že budou mít požadované vzdělání, budou disponovat nezbytnou praxí, a rovněž budou splňovat předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon určité práce, a požadavky, které zaměstnavatel s určitým pracovním místem spojuje.

Pokud se však stane, že zaměstnavatel přijme do zaměstnání zaměstnance, bez potřebné kvalifikace pro sjednaný druh práce, musí na své náklady zabezpečit jeho **zaškolení a zaučení**. Je totiž věcí zaměstnavatele, že přijal zaměstnance bez potřebné kvalifikace. Tato povinnost se uplatní nejen v případě, že zaměstnanec nemá vůbec žádnou kvalifikaci, ale i za situace, že zaměstnanec potřebnou kvalifikaci má, ale nevztahuje se na sjednaný druh práce.

**Zaměstnavateli** je tedy v ustanovení § 228 ZPr **uložena povinnost zajistit zaškolení a zaučení zaměstnanci**, který vstupuje do pracovního poměru bez potřebné kvalifikace, nebo přechází z jakýchkoliv důvodů na straně zaměstnavatele na nový druh práce, případně na nové pracoviště, pokud je to nezbytné (např. při změnách v organizaci práce nebo jiných racionalizačních opatřeních).<sup>35 36</sup>

Pod pojmy zaškolení nebo zaučení si můžeme představit v praxi běžné seznámení zaměstnance s pracemi, které bude na základě uzavřeného pracovního

---

<sup>35</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 228

<sup>36</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M. et al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k : 1.1.2015*. 9. vyd., Olomouc: Anag, 2015. s. 369-378

poměru vykonávat. Zaškolení nebo zaučení se však z převážné části týká především manuálních oborů a oborů administrativních.

Zaškolení nebo zaučení může být ve smyslu ustanovení § 228 ZPr upraveno konkrétně také ve zvláštních právních předpisech, jako je tomu například v § 5 vyhlášky č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice, kdy zaměstnavatel musí podle tohoto předpisu provést zaškolení tzv. pracovníků znalých.<sup>37</sup> Z povahy ustanovení § 228 ZPr vyplývá, že se jedná o relativně jednoduchý způsob nabytí potřebné kvalifikace, ke kterému dochází zásadně přímo výkonem práce (pod dozorem školitele). Přestože se fakticky jedná o získání, případně rozšíření kvalifikace, není nezbytné podřazovat tyto případy pod zvyšování kvalifikace a vytvářet tak překážku v práci.<sup>38</sup>

Podmínky zaškolování nestanoví žádný právní předpis. Začíná obdobím, ve kterém se zaměstnanec seznamuje s pracovištěm, pracovním prostředím, organizací práce, provozními a bezpečnostními a jinými předpisy.<sup>39</sup> Odborná teoretická příprava a praktický výcvik jsou výkonem sjednané práce probíhající ve výchovně vzdělávacích zařízeních zaměstnavatelů nebo přímo na pracovišti zaměstnance s cílem teoreticky i prakticky seznámit zaměstnance se všemi operacemi, které vyplývají z kvalifikačních charakteristik vykonávané práce. Vrcholem procesu zaškolení a zaučení by měla být provozní příprava, ve které se zaměstnanec učí vykonávat nové povolání nebo pracovní činnost podle racionálních pracovních postupů. Celé období zaškolování a zaučování je zpravidla zakončeno složením kvalifikační zkoušky a zaměstnanci je na základě jejího úspěšného složení vydáno potvrzení, kterým může získanou kvalifikaci doložit při případné změně zaměstnání.<sup>40</sup>

Zaměstnavatel má právo uložit zaměstnanci účast na zaškolení. Tato účast je ze zákona považována za výkon práce, neboť se provádí v pracovní době, a proto po celou dobu jejího trvání přísluší zaměstnanci mzda (nebo plat), která se

---

<sup>37</sup> ŠUBRT, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2007, č. 12, s. 3-4

<sup>38</sup> ŠUBRT, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2007, č. 12, s. 3-4

<sup>39</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M. et al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k : 1.1.2015*. 9. vyd., Olomouc: Anag, 2015. s. 369-378

<sup>40</sup> BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. 6. vyd., Praha: C. H. Beck, 2014, s. 290

však pohybuje v nižší výši, než následně po ukončení zaškolení nebo zaučení dostane zaměstnanec za samostatný výkon práce. V praxi bývá často mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o výši mzdy nebo platu po dobu zaškolení nebo zaučení sjednána dohoda. Pokud by však zaměstnavatel nesplnil svoji povinnost spočívající v proplacení doby strávené zaškolováním a zaučováním, vystavil by se riziku sankce ze strany inspekce práce až do výše 2 milionů Kč. Jsou-li splněny zákonné podmínky zaškolování a zaučování, není vyloučena ani možnost práce přesčas po dobu školení, které může například probíhat ve dnech pracovního volna, budou-li pro to splněny podmínky stanovené ustanovením § 97 ZPr o přesčasové práci. Za takto vykonanou práci zaměstnanci náleží příplatek za práci přesčas.

Nepřítomnost na školení či studiu, které je výkonem práce, může být posouzena jako neomluvená. Při zaškolování nebo zaučování je však vyloučena možnost, aby zaměstnavatel podmiňoval splnění svých zákonných povinností uzavřením dohody o tom, že zaměstnanec po získání potřebné kvalifikace setrvá v pracovním poměru, jinak bude povinen vracet náklady vynaložené na jeho zaškolení a zaučení. Rovněž také není přípustné, aby naopak zaměstnavatel vynucoval od zaměstnance sjednání dohody o setrvání v pracovním poměru, vynaložil-li zaměstnavatel určité náklady na zaškolení nebo zaučení.

Na základě výše uvedeného nutno poznamenat, že zákon pojmy zaškolení a zaučení nedefinuje, nevysvětluje jejich význam, rovněž jako mezi nimi striktně nerozlišuje, neboť s oběma spojuje stejné právní důsledky. Nechává tedy na samotném zaměstnavateli, v jehož zájmu se zaškolení nebo zaučení zaměstnanců provádí, jestli eventuálně pro svou vlastní potřebu dané pojmy vymezí a odliší od sebe navzájem. Však i samotné určení konkrétního postupu při zaškolení a zaučení pro jednotlivé profese nebo pracovní pozice je výlučně věcí zaměstnavatele, zákon mu pouze ukládá v ustanovení § 228 ZPr zaměstnance bez potřebné kvalifikace zaučit nebo zaškolit, ale cestu, jako má zaměstnavatel zaškolení nebo zaučení provést, nechává na jeho vlastním uvážení. Důležité však je, že zaměstnavatel nesmí připustit, aby jeho zaměstnanci vykonávali práci bez potřebného zaškolení nebo zaučení, tedy nezaškolení nebo nezaučení.

Význam této povinnosti zaměstnavatele zaškolit a zaučit zaměstnance se znásobuje především v současné době rozvoje podnikatelské činnosti a tržního

hospodářství. Zaměstnavatelé totiž tuto svou povinnost zanedbávají, když například nezajistí zaměstnancům zaškolení na práce, které jsou předmětem jejich pracovní smlouvy, nebo na tento druh získání kvalifikace s nimi nesjednávají dohody s možností úhrady vynaložených nákladů.

Dle mého názoru by zaměstnavatel neměl zaškolení či zaučení zanedbávat, neboť tímto procesem může bez jakýchkoliv obtíží zvýšit efektivitu pracovního nasazení zaměstnanců a také kvalitu jejich práce.

Zákoník práce dále poměrně podrobně rozebírá další možnosti získávání a prohlubování kvalifikace zaměstnance, na které se zaměříme níže v práci.

### 3.5 ODBORNÁ PRAXE ABSOLVENTŮ ŠKOL

V souvislosti s péčí o odborný rozvoj zaměstnanců ukládá zákoník práce zaměstnavatelům, konkrétně pak v jeho ustanovení § 229 ZPr, zvláštní **povinnost zabezpečovat přiměřenou odbornou praxi absolventům** středních škol, konzervatoří, vyšších odborných a vysokých škol, kteří vstupují do pracovního poměru. Zaměstnavatel však může tuto odbornou praxi zabezpečit i absolventům jiných zařízení či škol. Cílem této praxe je získání praktických zkušeností a dovedností potřebných pro kvalitní a spolehlivý výkon práce a pro jejich další odborný růst.<sup>41</sup>

**Absolventem** se pro tento účel rozumí zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho dosažené kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe dosud nedosáhla po řádném, tj. úspěšném ukončení studia nebo přípravy doby alespoň dvou let. Do této doby se nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené.<sup>42</sup> Této odborné praxe nemusí zaměstnanec dosáhnout pouze u jednoho zaměstnavatele, tedy může v průběhu výše uvedených dvou let změnit zaměstnání, avšak stále bude splňovat podmínku dvou let praxe. Stejně tak může potřebnou praxi získat i podnikáním jako osoba samostatně výdělečně činná.

---

<sup>41</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 229

<sup>42</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 229 odst. 2



Zákon nestanoví, jakým způsobem má být odborná praxe vykonávána, je tedy zcela na zvážení samotných zaměstnavatelů, jaký postup zvolí. V této souvislosti lze však jen z pohledu řádného vymezení druhu práce doporučit, aby byla odborná praxe se zaměstnancem dohodnuta v pracovní smlouvě, když zákon nevyklučuje možnost sjednat přímo při přijímání zaměstnance do zaměstnání, že po určité době bude zaměstnanec nejprve vykonávat absolventskou praxi a až poté sjednaný druh práce. Prakticky to lze provést tak, že v pracovní smlouvě bude s odkazem na ustanovení § 229 ZPr jako druh práce sjednáno zařazení „odborný praktikant, absolvent či zaškolovaný“ včetně stanovení délky této odborné praxe a období, ve kterém budou hodnoceny výsledky odborné praxe s dovětkem, že před ukončením odborné praxe může být absolventovi nabídnuto zaměstnání v odpovídajícím druhu práce a pracovním zařazením podle jeho kvalifikace (tato skutečnost bude doprovázena změnou pracovní smlouvy, která druh práce přesně vymezí). Pod zařazením „odborný praktikant“ si můžeme představit například absolventy lékařské fakulty, kteří se budou po úspěšném ukončení studia pohybovat po různých odděleních zdravotnického zařízení, aby získali potřebné praktické zkušenosti spojené s jejich prací, a dále aby se postupně seznámili s chodem jednotlivých oddělení a posléze mohli vykonávat zaměstnání v odpovídajícím druhu práce a pracovním zařazením, pro které získali potřebnou kvalifikaci.

Na tomto místě považuji za nutné zmínit rovněž praktickou výuku žáků středních škol u zaměstnavatelů, jejímž cílem je právě získání odborné praxe, především pak odborných kompetencí daného oboru. Dle ustanovení § 65 zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon, se vzdělávání na středních školách člení na teoretické a praktické vyučování, přičemž praktické vyučování zpravidla zahrnuje odborný výcvik, cvičení, učební praxi, odbornou nebo uměleckou praxi a sportovní přípravu. Co konkrétně pak praktické vyučování zahrnuje, se liší dle různých oborů (učebních či maturitních) a ročníků, ve kterém se žák zrovna nachází. V případě maturitních oborů má povětšinou praxe veskrze symbolický charakter. Samotný průběh realizace odborných praxí se na jednotlivých středních školách příliš neliší. Tato skutečnost je zapříčiněna z velké části především platnou legislativou. Zpravidla bývá praktické vyučování žáků prvních ročníků uskutečňováno přímo na škole, žáci druhých, třetích a čtvrtých ročníků absolvují svou praxi většinou přímo na pracovišti odborných firem (u učebních oborů

zpravidla tak, že se jeden týden výuky ve škole střídá s jedním týdnem práce na úrovni odborné praxe, což je přínosné pro žáky zejména tím, že jim dává dobré předpoklady pro sžití se s firemním prostředím a faktický rozvoj jejich praktických dovedností). I délka odborné praxe se odvíjí dle učebních oborů a je stanovena v učebních dokumentech, pro které je inspirací např. Strategie rozvoje vzdělávání v České republice, ve které byly stanoveny strategické cíle o spolupráci a partnerství škol a firem. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy rovněž vydává rámcové vzdělávací koncepty pro jednotlivé obory středního vzdělávání, které vymezují povinný rámec vzdělávání. V případě čtyřletých maturitních oborů rozlišujeme tzv. učební praxi, která je výkonem praktických činností v objektu školy, a odbornou praxi, která má podobu souvislé praxe vykonávané přímo na pracovištích firem. Žáci mohou tuto praxi vykonávat jak v období jarních měsíců zpravidla v době maturit vyšších ročníků, či v období letních prázdnin, například u oborů gastronomie, hotelnictví či zemědělství. Praxe je vykonávána na pracovišti firmy pod vedením učitelů nebo instruktorů firem. Praktické vyučování u zaměstnavatelů se realizuje na smluvním základě mezi školou a konkrétní firmou. Jeho součástí jsou i učební osnovy obsahující tematický plán odborné praxe, ve kterých je mimo jiné zakotvena i možnost školy přezkoušet žáka vždy každé čtvrtletí, pokud má za to, že žák neplní tematický plán školy. Výsledky odborné praxe se pak promítají při závěrečném hodnocení žáka, kdy praktická zkouška z odborného výcviku je součástí závěrečné zkoušky. Účelem těchto odborných stáží na pracovištích je především naučit žáka přizpůsobit se podmínkám provozu, naučit se komunikovat s ostatními pracovníky, zapojit se do kolektivu, spolupracovat s ostatními a především získat zkušenosti a praktické dovednosti.<sup>43</sup>

K problematice odborných praxí musím konstatovat, že podíl praxe se v učebních plánech v některých případech v dnešní době podstatně snižuje, a to i u učebních oborů, což je ale v rozporu s požadavky firem, které i přesto nadále vyžadují po absolventech středních škol především manuální zručnost, výdrž určitého pracovního nasazení a fyzickou a morální zdatnost po celou pracovní dobu. Po delší dobu dochází ke stagnaci spolupráce a komunikace mezi školou

---

<sup>43</sup> Metodická příručka pro realizaci praktického vyučování žáků středních škol u zaměstnavatelů. *Výuka – Komunikace - Praxe*.

a firmami. Nově oslovení zaměstnavatelé mají jen relativně malý zájem o spolupráci při ovlivňování úrovně vzdělávání a většinou vykazují nedostatečnou míru součinnosti, když se aktivně zapojují až při hledání absolventů. Přitom tyto systematicky řízené odborné praxe představují značný přínos pro kvantitativní i kvalitativní nárůst kompetencí žáka, resp. absolventa školy, který představuje po úspěšném ukončení střední školy pro potenciálního zaměstnavatele řádově atraktivnější pracovní sílu než je tomu v případě osob bez jakéhokoliv dosavadního kontaktu s pracovištěm. Z tohoto důvodu pak vznikají situace, kdy absolventi středoškolského vzdělání vstupují na trh práce bez potřebných praktických zkušeností, a tím pádem neodpovídají požadavkům a potřebám ze strany firem. Proto se takovýto absolvent musí u zaměstnavatele nejprve podrobit absolvování adaptačně-vzdělávacího programu, aby se stal plnohodnotným produktivním zaměstnancem. Pokud by ovšem více zaměstnavatelů přistoupilo na vzájemnou spolupráci se středními školami a žákům tak umožnili získat potřebné praktické dovednosti, produkovaly by střední školy daleko více absolventů odpovídajících požadavkům a potřebám zaměstnavatelů, což by zároveň pro zaměstnavatele znamenalo vyšší počet kvalifikované pracovní síly a s tím i samozřejmě nárůst produktivity zaměstnavatelovy firmy. Z tohoto důvodu je tedy do budoucna velmi důležité realizovat praktickou výuku mimo školní prostředí, a to přímo v prostorách firem, kde budou žáci zapojeni do reálného pracovního prostředí (tato vize je důležitá především pro střední odborná učiliště, kde odborný výcvik zabírá přibližně polovinu vyučovacího procesu).<sup>44</sup>

**Odborná praxe je v souladu s právem Evropské unie posuzována jako výkon práce, za který náleží zaměstnanci mzda nebo plat.**<sup>45</sup> Nicméně možnost odchýlení se ve prospěch zaměstnance nemá žádný praktický význam, neboť odchýlení se v jeho neprospěch, tedy neplacenou praxí, není prakticky možné. I výše probíraná odborná praxe žáků středních škol musí být dle ustanovení § 122 zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon, odměněna. Tuto odměnu vyplácí žákům firma, a to z prostředků získaných produktivní činností

---

<sup>44</sup> Metodická příručka pro realizaci praktického vyučování žáků středních škol u zaměstnavatelů. *Výuka – Komunikace – Praxe*.

<sup>45</sup> BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. 6. vyd., Praha: C. H. Beck, 2014, s. 290

žáka, tj. činnost, která přináší firmě příjem. Výši odměny stanovuje firma podle rozsahu a kvality prováděné činnosti, avšak minimální výše měsíční odměny za produktivní činnost musí pro stanovenou týdenní pracovní dobu 30-35 hodin činit nejméně 30% minimální mzdy. V případě jiné délky stanovené týdenní pracovní doby se pak výše odměny za produktivní činnost poměrně upraví.<sup>46</sup>

Provádění odborné praxe je stejně jako u zaškolení a zaučení záležitostí zaměstnavatele. Zákon pouze deklaruje, že zaměstnavatel má zabezpečit odbornou praxi absolventů, není to ale jeho zákonná povinnost. Stejně tak si může každý zaměstnavatel vymezit, kdo je absolventem. Zákon dále zaměstnavateli umožňuje, aby se sám rozhodl, jaká bude v jeho podniku délka odborné praxe. Je tedy například možné délku odborné praxe zkrátit či naopak prodloužit.

### 3.6 PROHLUBOVÁNÍ KVALIFIKACE

Prohlubováním kvalifikace se podle ustanovení § 230 ZPr rozumí její **průběžné doplňování**, které nemění podstatu kvalifikace stávající a umožňuje zaměstnanci výkon sjednaného druhu práce. Za prohlubování kvalifikace se považuje také její **udržování a obnovování**.<sup>47 48</sup> Pro zaměstnance je podle ustanovení § 230 ZPr důležité, aby si udržovali a prohlubovali již jednou získanou kvalifikaci, aby byli nadále schopni vykonávat sjednanou práci v souladu s nejnovějšími poznatky ve svém oboru. Jedná se tedy o součást jejich pracovního závazku.

#### 3.6.1 POJMOVÉ ZNAKY PROHLUBOVÁNÍ KVALIFIKACE

Pod pojmem prohlubování kvalifikace nelze rozumět kvalitativní změnu kvalifikace zaměstnance, nýbrž pouze její průběžné doplňování, kterým se však podstata kvalifikace nemění, pouze se průběžně rozvíjí. Naproti tomu však můžeme za prohlubování kvalifikace považovat její udržování a obnovování,

---

<sup>46</sup> Metodická příručka pro realizaci praktického vyučování žáků středních škol u zaměstnavatelů. *Výuka – Komunikace - Praxe*.

<sup>47</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M. et al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k : 1.1.2015*. 9. vyd., Olomouc: Anag, 2015. s. 369-378

<sup>48</sup> BĚLINA, M. et al.. *Pracovní právo*. 6. vyd., Praha: C. H. Beck, 2014, s. 291.

a to s ohledem na nové poznatky, které nám přináší věda, technika, nové technologie, informatika, včetně změn právního řádu.

Prohlubováním kvalifikace není ani účast na školeních, různých kurzech či studiu při zaměstnání, které se zásadně vztahují k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě, případně k výkonu pracovní pozice, na kterou byl zaměstnanec jmenován dle ustanovení § 33 odst. 3 ZPr. Prohlubování kvalifikace zaměstnanci samotný výkon sjednané práce umožňuje. Existují ale určité výjimky, kdy je školení či studium, týkající se sjednané práce, považováno za zvyšování kvalifikace. Těmito výjimkami se práce zabývá v kapitole zvyšování kvalifikace.

### 3.6.2 POVINNOST PROHLUBOVÁNÍ KVALIFIKACE A PRÁVA S NÍ SPOJENÁ

Zákon ukládá zaměstnanci povinnost soustavně si prohlubovat svoji kvalifikaci potřebnou k výkonu sjednané práce v ustanovení § 230 odst. 2 ZPr. Povinnost prohlubovat si svou kvalifikaci vyplývá, jak již bylo výše řečeno z pracovního závazku zaměstnance. O účasti zaměstnance na odborných školeních nebo na studiu či jiných formách přípravy za účelem prohloubení kvalifikace může rozhodnout sám zaměstnavatel, který je rovněž oprávněn zaměstnanci **účast na školení nebo na jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace uložit.**<sup>49</sup> Zaměstnavatel je dále dle ustanovení § 230 odst. 2 ZPr oprávněn po zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval u jiné právnické nebo fyzické osoby, kterou může být například vzdělávací agentura či škola. Zaměstnanec, kterému jeho zaměstnavatel uložil povinnost soustavně si prohlubovat kvalifikaci k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě, je povinen nastoupit toto prohlubování na základě pokynu svého nadřízeného zaměstnance.<sup>50</sup> Účast zaměstnance na školeních a jiných formách přípravy nebo studia k prohloubení kvalifikace může zaměstnavatel vyžadovat také z důvodu toho, že se jedná o plnění povinností vyplývajících z pracovní smlouvy.

---

<sup>49</sup> KOSTADINOVOVÁ, I. Překážky v práci na straně zaměstnance aneb jak se správně vypořádat s nepřítomností pracovníků v zaměstnání. Zdravotnické fórum, 2012, roč. 2012, č. 3, s. 19-35.

<sup>50</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M. et al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k : 1.1.2015.* 9. vyd., Olomouc: Anag, 2015. s. 369-378

Judikatura dovodila, že zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení k prohloubení kvalifikace, jehož součástí může být závěrečné ověření získaných znalostí. Není však možné dovodit právo zaměstnavatele uložit zaměstnanci povinnost podrobit se pouhému přezkoušení úrovně kvalifikace k výkonu sjednané práce.<sup>51</sup>

Jelikož je obdobně jako zaškolení a zaučení nebo odborná praxe, i účast na školeních či jiných formách přípravy nebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace **považována za výkon práce**, přísluší zaměstnanci **právo na poskytnutí mzdy nebo platu** (§ 230 odst. 3 ZPr). Tím je zaměstnavateli uložena povinnost uspokojit právo zaměstnance, takže se od této právní úpravy v neprospěch zaměstnance nelze podle § 2 odst. 1 ZPr odchýlit. V souvislosti s prohlubováním kvalifikace není vyloučena ani práce přesčas za účast na školeních mimo běžnou pracovní dobu, která musí být odměněna v souladu s příslušnými předpisy, především v souladu s ustanovením § 114 a § 127 ZPr, ze kterých vyplývá právo na mzdu nebo plat za práci přesčas. Jak jsme již výše zmínili, zákoník práce nevyklučuje ani možnost prohlubování kvalifikace mimo sjednané místo výkonu práce, resp. mimo pravidelné pracoviště. Pak je prohlubování kvalifikace u jiné právnické nebo fyzické osoby považováno za pracovní cestu a v takovém případě přísluší zaměstnanci cestovní náhrady. V souvislosti s tématem odměňování za práci přesčas při prohlubování kvalifikace se budeme níže v této kapitole zabývat konkrétním příkladem prohlubováním kvalifikace, a to právě prohlubováním kvalifikace formou podnikových školení mimo pracovní dobu, za které právě mzda nebo plat za práci přesčas náleží.

Při prohlubování kvalifikace nepřísluší zaměstnanci pracovní volno, neboť se nejedná o překážku v práci, pro kterou by zaměstnanec nemohl konat sjednanou práci, byť jiným než obvyklým způsobem. Možný rozsah potřebného uvolnění zaměstnance k absolvování příslušného vzdělávání bude tedy záležet na vůli zaměstnavatele a jeho rozhodnutí, na jak dlouho svého zaměstnance uvolní. V krajních případech přichází v úvahu použití analogického ustanovení

---

<sup>51</sup> HOCHMAN, J., KOTTNAUER, A., ÚLEHLOVÁ, H. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. vyd., Praha: Linde Praha, 2008. s. 619.

§ 232 ZPr o rozsahu pracovního volna při zvyšování kvalifikace, avšak zaměstnanci po celou dobu pracovního volna přísluší mzda či plat.<sup>52</sup>

V současné době je plně akceptována zásada orientace celé výchovně vzdělávací soustavy na systém celoživotního vzdělávání, které zajišťují např. nadstavbové a specializační kurzy, doplňující studium, atestace, rekvalifikační kurzy a řada dalších.<sup>53</sup> V souvislosti s prohlubováním kvalifikace zákoník práce připouští speciální úpravu, například právní úpravu dalšího speciálního vzdělávání pedagogických pracovníků podle zákona č. 563/2004 Sb., dále právní úpravu odborné způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře podle zákona č. 95/2004 Sb., nebo o odbornou způsobilost k výkonu nelékařských zdravotnických povolání podle zákona č. 96/2004 Sb.

### 3.6.3 NÁKLADY SPOJENÉ S PROHLUBOVÁNÍM KVALIFIKACE

Účast na školeních a studiu za účelem prohloubení kvalifikace je považováno, jak již víme, za výkon sjednané práce, za který zaměstnanci přísluší mzda nebo plat.<sup>54</sup> Náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace zaměstnanec nese vždy zaměstnavatel (§ 230 odst. 4 ZPr). Zaměstnavatel se rovněž podílí i na náhradě cestovních nákladů zaměstnanec, protože školení a studium za účelem prohloubení kvalifikace jsou považovány za výkon práce stanovené v pracovní smlouvě, a je tedy naplněna podmínka uvedená v definici pracovní cesty, a to taková, že se jedná o cestu za účelem výkon práce. Pokud se tedy předmětné školení nebo jiná forma přípravy budou uskutečňovat jinde než je sjednané místo výkon práce nebo jinde než v místě pravidelného pracoviště zaměstnanec, bude se jednat o cestu, za kterou zaměstnanci přísluší náhrada.<sup>55</sup> Tato povinnost zaměstnavatele vyplývá rovněž z definice závislé práce, neboť udržování pracovní síly zaměstnanec na odpovídající úrovni je spojeno s náklady a závislá práce se koná na náklady zaměstnavatele. Naopak tomu může být v případě, kdy je ze strany zaměstnanec vyžadována účast na finančně

---

<sup>52</sup> ŠUBRT, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2007, č. 12, s. 5-6

<sup>53</sup> BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. 5. vyd., Praha: C. H. Beck, 2010, s. 382

<sup>54</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M. et al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k : 1.1.2015*. 9. vyd., Olomouc: Anag, 2015. s. 369-378

<sup>55</sup> JANOUŠEK, K. *Cestovní náhrady ve 234 příkladech*. 5. vyd., Olomouc: ANAG, 2012, s. 63-64

náročnější formě prohlubování kvalifikace, například pokud zaměstnanec požádá o absolvování individuálního jazykového kurzu na místo skupinového. V takové situaci bude záležet na zvážení zaměstnavatele, zda je schopen finančně zabezpečit takovéto prohloubení kvalifikace zaměstnance či zda částečná úhrada za prohlubování kvalifikace bude vedle zaměstnavatele ležet také v rukou zaměstnance, což vyplývá z liberálního pojetí pracovního práva. Zákon výslovně v § 230 odst. 4 ZPr zakazuje, aby se zaměstnanec vzdal práva na mzdu či plat nebo na část mzdy či platu, nebo aby souhlasil, že část doby účasti na prohloubení kvalifikace nebude považována za výkon práce. Stejně jako může být sankcionováno, pokud by zaměstnavatel náklady spojené s prohlubováním kvalifikace zaměstnanci neproplatil. Hrozila by mu sankce ze strany inspekce práce až do výše 200 000 Kč. Pokud se tedy bude sám zaměstnanec podílet na částečném financování nákladů na prohlubování kvalifikace, lze mezi ním a zaměstnavatelem uzavřít dohodu, jejímž předmětem bude vymezení nákladů, na kterých se bude podílet. Těmito náklady může být například finanční podíl zaměstnance na cestovních nákladech nebo uhrazení školného či kurzového. Jestliže však předpokládané náklady na prohloubení kvalifikace dosáhnou alespoň částky 75 tisíc korun českých, mohou účastníci pracovního poměru uzavřít podle § 234 odst. 2 **kvalifikační dohodu**, jejímž obsahem bude závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci prohloubení kvalifikace a závazek zaměstnance prohloubit si kvalifikaci a setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru po určitou dobu, zpravidla 5 let. V takovém případě zaměstnavatel nemůže zaměstnanci prohloubení kvalifikace uložit. Pokud by však zaměstnanec v kvalifikační dohodě ujednanou povinnost setrvat po stanovenou dobu v pracovním poměru u zaměstnavatele nesplnil, je povinen zaměstnavateli náklady vynaložené na prohloubení kvalifikace uhradit.<sup>56</sup> O kvalifikační dohodě je blíže pojednáno v páté kapitole, která zahrnuje vysvětlení pojmu kvalifikační dohoda, dále její náležitosti a v neposlední řadě též způsob jejího uzavření.

Zjistili jsme tedy, že za prohlubování kvalifikace nelze považovat studium k dosažení vyššího stupně vzdělání. K dané problematice stojí závěrem za připomenutí, že změna předpokladů stanovených právními předpisy nebo požadavků nezbytných pro řádný výkon práce, stanovených zaměstnavatelem,

---

<sup>56</sup> BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. 5. vyd., Praha: C. H. Beck, 2010, s. 384



kteřé zaměstnanec dosud splňoval, nemůžē být považována za zvyšování kvalifikace, ale bude se jednat pouze o prohloubení kvalifikace formou účasti na školení, studiem či jinou formou přípravy.

### **3.6.4 PROHLUBOVÁNÍ KVALIFIKACE FORMOU PODNIKOVÝCH ŠKOLENÍ**

Prohlubováním kvalifikace mohou být různé druhy kurzů včetně kurzů jazykových, školení, stáže či účast na odborných konferencích a kongresech.<sup>57</sup> Podniková školení konaná mimo rozvrh pracovní doby představují v praxi značný problém. S ohledem na skutečnost, že je prohlubování kvalifikace výkonem práce, jedná se v tomto případě o práci přesčas, za kterou zaměstnanci náleží podle ustanovení § 114 a § 127 ZPr právo na mzdu či plat za práci přesčas, případně příplatek za práci v sobotu a v neděli, kterým se kompenzuje zásah do zaměstnancova osobního a rodinného života. Podle ustanovení § 118 ZPr za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10% průměrného výdělku. Naopak je tomu u zaměstnanců v rozpočtové sféře, kterým podle ustanovení § 126 odst. 1 ZPr přísluší za hodinu práce v sobotu a v neděli k platu příplatek ve výši 25% průměrného hodinového výdělku.<sup>58</sup> Není však zakázáno ujednání, kterým bude sjednána jiná minimální výše a způsob určení příplatku. Bude-li chtít zaměstnavatel tedy využít k prohloubení kvalifikace svých zaměstnanců formy podnikových školení mimo rozvrh pracovní doby, bude nucen vycházet z časových limitů daných pro nařizení práce přesčas v ustanovení § 93 odst. 2 ZPr v souvislosti s jeho odstavcem čtvrtým. Z ustanovení § 93 odst. 4 vyplývá, že celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích.<sup>59</sup> Pokud by tyto zákonné limity pro nařizení práce přesčas zaměstnavatel překročil, bude potřebovat souhlas zaměstnance s účastí na školení. Souhlas zaměstnance by mohl být pro tyto situace zakomponován například již v pracovní smlouvě. Jestliže by se však školení mělo konat v den pracovního klidu (v den nepřetržitého odpočinku zaměstnance v týdnu, resp.

---

<sup>57</sup> VYSOKAJOVÁ, M. et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 430-446

<sup>58</sup> KOSTADINOVÁ, I. Příplatky za práci v sobotu v ČR, aneb právní jistota ochranné funkce pracovního práva a zásada "minimaxu" a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích. Tatranská Štrba, Slovenská republika, 2013.

<sup>59</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 93 odst. 4

ve svátek), není možné v ustanovení § 91 odst. 3 ZPr najít situaci, za které by zaměstnavatel mohl zaměstnanci účast na takovém školení či kurzu vedoucímu k prohloubení kvalifikace nařídít, a to i kdyby školení či kurz splňovaly rámcem povoleného limitu stanoveného pro nařízení práce přesčas.<sup>60</sup>

### 3.6.5 NEÚČAST NA ŠKOLENÍCH

Účast na školeních a studiu za účelem prohlubování kvalifikace je výkonem práce, za který zaměstnanci přísluší mzda, a porušení těchto povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci lze považovat za porušení jeho pracovní kázně s možností postihu.<sup>61</sup> Pokud se tedy zaměstnanec vyhýbá účasti na požadovaném školení či jiné formě vzdělávání, nebo je odmítá absolvovat, je nezbytné posoudit, jaký charakter má požadované školení či jiná forma přípravy, abychom mohli zvolit vhodný postup vůči takovému zaměstnanci a uložit mu nezbytnou sankci. Neomluvená neúčast na školeních či jiných formách přípravy, které jsou výkonem práce, je považována za hrubé porušení pracovních povinností vyplývajících zaměstnanci nejen z pracovní smlouvy, ale i z dalších právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, za jejichž porušení hrozí zaměstnanci postih.<sup>62</sup> Podle závažnosti porušení a významu odmítaného školení může být v konečném důsledku kvůli své neposlušnosti zaměstnanec i propuštěn ze zaměstnání z důvodu porušování svých pracovních povinností. Než však zaměstnavatel přistoupí k výpovědi z pracovního či obdobného poměru za to, že se zaměstnanec odmítá účastnit požadovaného školení, měl by zaměstnance na jeho povinnost písemně upozornit, vyzvat ho k absolvování požadované vzdělávací akce a upozornit ho na možnost propuštění v případě, že poruší jakoukoli svou další uloženou pracovní povinnost.

V úvahu se však mohou v určitých případech nabízet také další možné způsoby ukončení pracovního poměru, neboť v důsledku odmítání absolvování požadovaných školení může zaměstnanec přestat splňovat požadavky zaměstnavatele na řádný výkon sjednané práce. V tomto případě už ani

---

<sup>60</sup> ŠUBRT, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2007, č. 12, s. 5-6

<sup>61</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22.11.2001, sp. zn. NS 21 Cdo 1873/2000

<sup>62</sup> GALVAS, M. et al. *Pracovní právo*. 2.vyd., Brno: Doplněk, 2004. s. 527

zaměstnavatel nemusí zaměstnance upozorňovat na jejich nesplňování, ani ho vyzývat k jejich odstranění, ale může rovnou bez předchozího upozornění přistoupit k dání výpovědi. Výpovědní doba bude dvouměsíční. Neúčast zaměstnance na požadovaných školeních může mít vliv také na jeho pracovní výsledky. Pokud budou tyto shledány a vyhodnoceny jako neuspokojivé a zaměstnanec je ve stanovené lhůtě nevylepší, může být propuštěn. V souvislosti s neplněním zaměstnancových povinností, zejména s jeho neúčastí na požadovaných školeních, bychom mohli hovořit také o náhradě takto vzniklé škody. Alespoň ve stručnosti si uveďme příklad, kdy zaměstnavateli může vzniknout újma z důvodu zaměstnancovy řádně neomluvené neúčasti na požadovaném školení. Tato újma může být například ve formě úhrady storno poplatku nebo propadnutí školení. Zaměstnanec může být povinen k náhradě takto vzniklé škody svému zaměstnavateli.<sup>63</sup>

Naprosto odlišná situace nastává v případě neúčasti zaměstnance na školeních při zvyšování kvalifikace. Zaměstnavateli zde nepřísluší právo svého zaměstnance propustit, neboť zvyšování kvalifikace není pracovní povinností. Z tohoto důvodu bude v úvahu jako možný postih zaměstnance v případě jeho neúčasti na školení připadat zastavení poskytování pracovních úlev souvisejících s jeho studiem, v mezních případech může zaměstnavatel dokonce přistoupit také k tomu, že zaměstnanci přestane proplácet pracovní volno vzaté za účelem studia.<sup>64</sup>

Zaměstnavatelé musí zbystřit pozornost v případech, kdy jejich úvahy směřují k pořádání tzv. teambuildingových akcí. Těmi jsou myšleny aktivity odehrávající se mimo obvyklé místo výkonu práce ve volném čase zaměstnanců. Zejména pokud je vyžadována povinná účast zaměstnanců na takovýchto akcích, je nutné z hlediska charakteru aktivit, kterými zaměstnanci jinak tráví svůj čas, posoudit, zdali je možné tyto aktivity podřadit pod prohlubování kvalifikace. Pak účast zaměstnanců na těchto akcích může být povinná a naopak neúčast může být postihnuta sankcí. Nesmíme ale opomenout, že jakékoli prohlubování kvalifikace je činností, za niž náleží zaměstnanci mzda, popř. plat, a je-li navíc

---

<sup>63</sup> JANŠOVÁ, M. Jak přimět zaměstnance, aby se vzdělávali? *Právní rádce*. 27.9.2012.

<sup>64</sup> *tamtéž*

uskutečněna mimo rozvrh pracovní doby, je považována za práci přesčas, a tedy za ni náleží náhrada za práci přesčas. Navíc, jestliže teambuildingová akce, jejíž aktivity lze podřadit pod prohlubování kvalifikace, probíhá mimo místo výkonu sjednané práce, náleží zaměstnanci rovněž cestovní náhrady. Účast na teambuildingových akcích mohou bez možnosti jakéhokoli postihu odmítnout zejména těhotné ženy a zaměstnanci pečující o dítě mladší 8 let.<sup>65</sup>

V následující kapitole bude pozornost věnována další z forem odborného rozvoje zaměstnanců dle ustanovení § 227 ZPr, kterou je zvyšování kvalifikace.

### 3.7 ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE

Od prohlubování kvalifikace je třeba odlišit zvyšování kvalifikace, které je především soukromým zájmem zaměstnance. Pro zvyšování kvalifikace platí podstatně jiný právní režim než tomu je u prohlubování kvalifikace. Zvýšení kvalifikace je upraveno v ustanovení § 231 – 233 a též § 205 ZPr a rozumí se jím **změna hodnoty kvalifikace** (např. formou studia, vzděláváním, školením nebo jinou formou přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele), ale též **její získání nebo rozšíření**.<sup>66</sup> Úprava § 231 ZPr vychází z § 142 odst. 1 písm. b) starého zákoníku práce - zákona č. 65/1965 Sb. s tím, že je v současném zákoníku práce dále zpřesňována.

#### 3.7.1 POJMOVÉ ZNAKY ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE

V této části se nejprve zaměříme na dva pojmové znaky zvyšování kvalifikace, které jsou v podstatě opakem pojmových znaků prohlubování kvalifikace, o kterých byla již vedena řeč výše v oddíle 4.7.1.

Pod pojmem zvyšování kvalifikace si můžeme představit kvalitativní změnu hodnoty kvalifikace zaměstnance, tedy přesný opak než u prohlubování kvalifikace, kde se pod tímto pojmem rozumí průběžné doplňování kvalifikace, ale její podstata zůstává neměnná. Naopak při zvyšování kvalifikace zaměstnanec požadovanou kvalifikaci pro příslušnou práci nemá a musí ji tedy získat. Obdobě

---

<sup>65</sup> JANŠOVÁ, M. Jak přimět zaměstnance, aby se vzdělávali? *Právní rádce*. 27.9.2012.

<sup>66</sup> BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. 5. vyd., Praha: C. H. Beck, 2010, s. 383.

rozšířením kvalifikace je získání další potřebné kvalifikace, bez níž by zaměstnanec nemohl vykonávat zamýšlenou práci.

Druhým takovým opakem oproti prohlubování kvalifikace je skutečnost, že účast na školeních, kurzech nebo studiu není zásadně vztahována k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě, případně k výkonu pracovní pozice, do níž byl vedoucí zaměstnanec jmenován podle ustanovení § 33 odst. 3 ZPr. Z tohoto pravidla ovšem existují dvě výjimky. První z nich je, že studium k dosažení vyššího stupně vzdělání je vždy považováno za zvyšování kvalifikace. Druhá z těchto výjimek představuje situaci, kdy bude do pracovního poměru přijat zaměstnanec bez požadované kvalifikace, a tedy bez potřebných předpokladů stanovených právními předpisy nebo požadavků nezbytných pro řádný výkon práce, které stanoví zaměstnavatel. Takovému zaměstnanci bude uložena povinnost získat potřebné předpoklady a nezbytné požadavky svého zaměstnavatele přesto, že se tak bude dít až za trvání pracovního poměru. Tato podmínka by měla být sjednána v pracovní smlouvě, neboť v případě, že zaměstnanec v požadované době nesplní předpoklady vyplývající z právních předpisů či požadavky svého zaměstnavatele, bude dán dle ustanovení § 52 písm. f) ZPr výpovědní důvod pro výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.<sup>67</sup> Výpovědi pro nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy nebo požadavků pro řádný výkon práce stanovených zaměstnavatelem se budeme zabývat a podrobněji ji analyzovat v kapitole 7. této práce.

V návaznosti na uvedené nutno dodat, že pokud by za trvání pracovněprávního vztahu zaměstnance se zaměstnavatelem došlo ke změně předpokladů stanovených právními předpisy nebo požadavků pro řádný výkon práce stanovených zaměstnavatelem, aniž by se při tom zároveň měnil sjednaný druh práce, nejedná se o zvyšování kvalifikace, jestliže zaměstnanec musí absolvovat příslušné vzdělávání ke splnění těchto nových předpokladů či požadavků.

---

<sup>67</sup> ŠUBRT, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2007, č. 12, s. 7-9

### 3.7.2 ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE OBECNĚ

Zvýšení kvalifikace přichází v úvahu u zaměstnanců, kteří nedisponují potřebnými předpoklady vyplývajícími pro ně z právních předpisů, nebo nezbytnými požadavky jejich zaměstnavatele pro řádný výkon práce. **Zvyšování kvalifikace se zásadně nevztahuje k druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě.**<sup>68</sup> Podmínkou ale je, aby bylo v souladu s potřebou zaměstnavatele, nikdy nemůže jít o soukromou potřebu zaměstnance, tedy musí existovat předpoklad, že zaměstnavatel novou kvalifikaci zaměstnance využije. Pokud se například zaměstnanec rozhodne učit čínsky, ale tuto svou kvalifikaci ve svém zaměstnání nijak nevyužije, nebude možné tuto formu vzdělávání považovat za zvýšení kvalifikace. Potřeba zaměstnavatele se bude až na výše uvedené výjimky projevovat buď jako předpokládané budoucí pracovní zařazení zaměstnance na jinou pracovní pozici nebo profesi, která bude vyžadovat změnu sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě, nebo jako nové jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance ve smyslu ustanovení § 33 odst. 3 ZPr. Rozhodnutí zaměstnavatele, jak v budoucnu hodlá obsazovat pracovní místa a zda pro volná, nebo v budoucnu uvolněná či vytvořená pracovní místa využije své stávající zaměstnance, nebo přijme zaměstnance nové, bude vždy jeho výlučnou záležitostí.

Pro připomenutí z kapitoly 4.7 nutno uvést, že studium k dosažení vyššího stupně vzdělání bude **vždy** považováno za zvyšování kvalifikace. Rozhodnutí zaměstnance o tom, zda si svou kvalifikaci zvýší, či nezvýší, je tedy jeho výhradním právem, nikoliv povinností a **zaměstnavatel jej nesmí** ke zvyšování kvalifikace **nutit, ani** mu takové **zvýšení nemůže uložit**. „*Zaměstnanec nemá právní povinnost zvyšovat si svou kvalifikaci.*“<sup>69</sup> Zaměstnanec zároveň nedisponuje ani právem domáhat se toho, aby byl na školení, kurz či studium ke zvýšení kvalifikace vyslán, a to ani v případě, že by to bylo zaměstnavatelovou budoucí potřebou.

---

<sup>68</sup> KOSTADINOVÁ, I. Překážky v práci na straně zaměstnance aneb jak se správně vypořádat s nepřítomností pracovníků v zaměstnání. Zdravotnické fórum, 2012, roč. 2012, č. 3, s. 19-35.

<sup>69</sup> HOCHMAN, J., KOTTNAUER, A., ÚLEHLOVÁ, H. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. vyd., Praha: Linde Praha, 2008. s. 620.

Pokud se zaměstnanec rozhodne zvýšit si svou kvalifikaci, může mu k tomu zaměstnavatel, je-li předpokládáné zvýšení kvalifikace v souladu s jeho potřebami, vytvořit vhodné podmínky. Musí však sám posoudit, zdali je v jeho finančních možnostech takové poskytování vhodných podmínek při účasti na zvyšování kvalifikace jeho zaměstnance možné. Vytvořením vhodných podmínek se na základě ustanovení § 232 ZPr rozumí poskytování různých pracovních úlev a náhrady mzdy nebo platu, nejsou-li dohodnuta nebo stanovena vyšší nebo další práva.<sup>70</sup> Není vyloučena ani možnost, aby se zaměstnavatel zavázal například v kolektivní smlouvě, umožnit zaměstnanci v určitých případech zvýšení kvalifikace, vždy však současně se splněním již několikrát uvedené podmínky, aby bylo takové zvýšení kvalifikace v souladu s potřebou zaměstnavatele. Od této podmínky zákon nepřipouští možnost odchýlit se ve smyslu ustanovení § 2 odst. 1 ZPr, neboť tato je součástí zákonné definice zvyšování kvalifikace.<sup>71</sup>

V návaznosti na výše uvedené nelze opominout fakt, který považují za důležitý, a proto ho na tomto místě ještě jednou uvádí. Je nutné si uvědomit, že zaměstnavatel **není** ze zákona **automaticky povinen** umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace, pokud zaměstnanec o změnu hodnoty kvalifikace či její zvýšení projeví zájem.

Musí-li se zaměstnanec za účelem zvýšení jeho kvalifikace přemístit mimo v pracovní smlouvě sjednané místo výkonu práce, popřípadě pravidelné pracoviště, nejde o pracovní cestu a nepřísluší mu právo na poskytnutí náhrady jeho cestovních nákladů. Nejedná se totiž o pracovní cestu ve smyslu ustanovení § 42 ZPr, ze kterého vyplývá, že pracovní cestou se rozumí vyslání zaměstnance k výkonu práce, nikoliv však za účelem překážky v práci, kterou právě diskutované zvyšování kvalifikace je. Cestovní náhrady (například náhradu jízdních výdajů) může tedy poskytovat zaměstnavatel svému zaměstnanci zcela dobrovolně dle svého uvážení, a to buď v plném rozsahu podle ustanovení § 156 odst. 1 ZPr, nebo jen z jeho části.

---

<sup>70</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 232

<sup>71</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 231 odst. 2 ve smyslu § 2 odst. 1

### 3.7.3 PRACOVNÍ VOLNO PŘI ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE

Účast na školeních, kurzu, studiu či jiné formě přípravy není oproti účasti na školeních či jiných formách přípravy uvedených výše u prohlubování kvalifikace, výkonem práce a je **považováno za překážku v práci na straně zaměstnance** podle ustanovení § 205 Zpr, pokud zasahuje do pracovní doby zaměstnance, dané rozvrhem její práce.<sup>72</sup> Dále je požadováno, aby účastí na školení nebo jiné formě přípravy nebo studiu získal zaměstnanec požadované předpoklady stanovené právními předpisy nebo splnil požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, a to vše v souladu s potřebou zaměstnavatele. Poté je účast na školení, studiu či jiné formě přípravy posuzována jako překážka v práci na straně zaměstnance a zaměstnanci je za tímto účelem garantováno **pracovní volno s náhradou mzdy (nebo platu) ve výši průměrného výdělku**, minimálně však v rozsahu stanoveném v ustanovení § 232 odst. 1 ZPr.<sup>73</sup> Nelze však sjednat menší nebo nulový rozsah pracovního volna, neboť zákoník práce toto výslovně zakazuje. Naopak umožňuje zaměstnavateli sjednat se zaměstnancem rozsah větší. Pokud však účast na zvyšování kvalifikace do pracovní doby zaměstnance nezasahuje, zaměstnanec nemá nárok na náhradu mzdy, příplatky ani cestovní náhrady, pokud se místo konání školení nachází mimo sjednané místo výkonu práce.

Z dikce zákonné úpravy vyplývá, že se zaměstnanec nemůže vzdát předem svých práv například tím, že se zaváže, že mu po část pracovního volna nebude poskytována náhrada mzdy, nebo mu bude poskytována nižší mzda než ve výši průměrného výdělku, (§ 19 odst. 1 ZPr). Takové právní jednání by bylo považováno za neplatný právní úkon, nemající pro zaměstnance žádné právní účinky. Jinou věcí ale zůstává fakt, že pouze zaměstnanec sám za sebe je oprávněn se rozhodnout, zda chce využít právo na čerpání náhradního volna v rozsahu daném zákonem, popřípadě kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem či kvalifikační dohodou. Aby však mohl zaměstnanec využít svého zákonného práva na výše uvedené pracovní volno, musí být splněna ještě jedna podmínka,

---

<sup>72</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 205

<sup>73</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 232 odst. 1



kteřou je právě již jednou zmíněný souhlas zaměstnavatele, kterým rozhodne o poskytování pracovního volna zaměstnanci, neboť je zvýšení kvalifikace v souladu s jeho potřebou.

Není-li v kolektivní smlouvě, kvalifikační dohodě, pracovní smlouvě či vnitřním předpise zaměstnavatele upraveno pracovní volno zaměstnance při zvyšování kvalifikace, je na základě ustanovení § 232 odst. 1 ZPr poskytován minimální standard nároků zaměstnanci, tzn. pokud zaměstnavatel vyslovil se zvýšením kvalifikace zaměstnance souhlas, má zaměstnanec právo **na pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu v zákonem stanoveném rozsahu** uvedeném níže (dříve upraveno v dnes již zrušené vyhlášce č. 140/1968 Sb., o pracovních úlevách a hospodářském zabezpečení studujících při zaměstnání, ve znění pozdějších předpisů):

- **v nezbytně nutném rozsahu** k účasti na přijímací zkoušce a na vyučování, výuce nebo školení
- **2 pracovní dny** přísluší 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** přísluší zaměstnanci na vypracování a obhajobu absolventské práce, bakalářské práce, diplomové práce, disertační práce nebo písemné práce, kterou je zakončováno studium v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou
- **40 pracovních dnů** na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní rigorózní zkoušky v oblasti lékařství, veterinárního lékařství a hygieny a státní doktorské zkoušky.<sup>74</sup>

Pokud se však zaměstnanec rozhodne například čerpat pracovní volno na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky v kratším rozsahu, protože nechce zaměstnavateli svojí nepřítomností způsobit provozní problémy,

---

<sup>74</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M. et al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k : 1.1.2015.* 9. vyd., Olomouc: Anag, 2015. s. 369-378

je k tomu plně oprávněn. V jakémkoli případě je ale zaměstnancovou povinností dle ustanovení § 206 ZPr informovat svého zaměstnavatele o čerpání pracovního volna včas a požádat ho o jeho poskytování, stejně jako musí zaměstnavateli tuto překážku v práci prokázat.<sup>75</sup>

Vyšší, nebo popřípadě další pracovní úlevy a hmotné zabezpečení zaměstnance lze sjednat, jak již bylo na začátku předchozího odstavce uvedeno, například v pracovní smlouvě, popř. ve vnitřním předpise.

Právní úprava zvýšení kvalifikace připouští rovněž speciální úpravu stanovenou zvláštními právními předpisy, jako tomu bylo u prohlubování kvalifikace zaměstnanců, kdy jsme si uvedli především případy pedagogické a zdravotnické profese.

V ustanovení § 232 odst. 3 ZPr je uveden taxativní výčet **případů**, ve kterých v souvislosti se zvyšováním kvalifikace **nepřísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu**, a to konkrétně za pracovní volno poskytnuté k vykonání přijímací zkoušky, opravné zkoušky, k účasti na promoci nebo na obdobném ceremoniálu.<sup>76</sup> Z uvedeného tedy vyplývá, že není dáno právo zaměstnavatele poskytovat v těchto výše uvedených 4 případech pracovní volno s náhradou mzdy, a je tedy pouze na jeho dobrovolném rozhodnutí, zda takové pracovní volno s náhradou mzdy zaměstnanci v jeho prospěch poskytne. Toto právo pak může být opět sjednáno například v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě, kvalifikační dohodě či vnitřním předpise. V ostatních případech, ve kterých není sjednán nárok na pracovní volno s náhradou mzdy, přísluší zaměstnanci ze zákona pracovní volno bez náhrady mzdy.

Pro zaměstnance je velmi důležité mít na paměti ustanovení § 233 ZPr, na základě něhož je **zaměstnavatel oprávněn sledovat průběh a výsledky zvyšování kvalifikace zaměstnance**, rovněž jako může od zaměstnance požadovat, aby ho průběžně informoval o svém studiu, včetně předkládání hodnocení. Neobvyklé by nebylo ani to, kdyby zaměstnavatel požadoval od svého zaměstnance harmonogram zkoušek a dalších studijních povinností, aby se mohl

---

<sup>75</sup> VYSOKAJOVÁ, M. et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 430-446

<sup>76</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 232 odst. 3

na jeho nepřítomnost v práci připravit a z provozního hlediska zabezpečit chod zaměstnancovy činnosti. Pro případ že by zaměstnavatel zjistil na straně zaměstnance nedostatky, může v nejkrajnějším případě zastavit ze zákonem stanovených důvodů poskytování pracovního volna a případných dalších sjednaných úlev takovému zaměstnanci. Jedná se tedy o dva případy, kdy jedním z nich je skutečnost, že se zaměstnanec stane dlouhodobě pracovně nezpůsobilým pro výkon sjednané práce, pro kterou si zvyšuje kvalifikaci (např. ze zdravotních důvodů, vážných osobních či rodinných důvodů, ale i mimořádných pracovních úkolů). Druhým možným důvodem je situace, když zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele neplní po delší dobu bez vážného důvodu podstatné povinnosti týkající se zvyšování kvalifikace (např. neskládá předepsané zkoušky, neúčastní se předepsaných školení). Existenci těchto výše uvedených důvodů je zaměstnanec povinen zaměstnavateli prokázat. Pokud však zaměstnavatel závažnost zaměstnancem uvedených důvodů neuzná, pak může přistoupit k onomu nejkrajnějšímu řešení, tedy k zastavení poskytování pracovních úlev a náhrad.<sup>77</sup>

#### 3.7.4 NÁKLADY SPOJENÉ SE ZVYŠOVÁNÍM KVALIFIKACE

Náklady na zvyšování kvalifikace nese sám zaměstnanec. Zaměstnavatel je povinen nést pouze ty náklady, ke kterým je povinen ze zákona, tj. náklady na náhradu mzdy či platu ve výši průměrného výdělku. Všechny ostatní náklady v podobě školného, kurzového, cestovních náhrad či nákladů na knihy a učebnice apod., může zaměstnavatel na základě **kvalifikační dohody** (uzavřené podle ustanovení § 234 a 235 ZPr) fakultativně převzít, a je přitom zcela bezvýznamné, jaká bude výše předpokládaných nákladů na zvýšení kvalifikace. Někteří zaměstnavatelé čerpají dotace na financování účasti na příslušném vzdělávacím programu, které jsou poskytovány z rezortních programů nebo pak v rámci Evropských sociálních fondů (např. Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost). Při jejich čerpání jsou však zaměstnavatelé povinni postupovat podle pravidel pro čerpání těchto účelově vázaných finančních prostředků. Tyto programy zmiňuji na tomto místě z toho důvodu, že některé z nich umožňují poskytnout z příslušných prostředků účastníkům vzdělávacích

---

<sup>77</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 233

programů také náhrady cestovních výdajů, vynaložených na zvyšování kvalifikace.<sup>78</sup>

Závěrem stojí za zmínku k dané problematice uvést, že zaměstnanci mají v dnešní moderní expanzivní době na zvyšování své kvalifikovanosti nemalý zájem, neboť vyšší kvalifikace pro ně mnohdy znamená lepší pracovní pozice, a v souvislosti s tím především pro zaměstnance státní sféry také zařazení do vyšších platových tříd. V neposlední řadě nelze pominout také vyšší platové ohodnocení v případě získání vyšší kvalifikace, což je pro mnohé zaměstnance obrovským motivačním faktorem pohánějícím je ke zdokonalování sebe samých na pracovním poli. I pro zaměstnavatele zvyšování kvalifikace jeho zaměstnanců znamená lepší pracovní výsledky a stabilizaci kvalifikovaných pracovních sil, a s tím související návratnost finančních prostředků, které na zvyšování kvalifikace vynaložili.

### **3.8 ROZLIŠENÍ MEZI PROHLUBOVÁNÍM A ZVYŠOVÁNÍM KVALIFIKACE**

Rozdíl mezi prohlubováním a zvyšováním kvalifikace vyplývá z pojmových znaků a jejich důsledků, typických pro každou z těchto kategorií. Některé odchylky vyplývají také ze zvláštních právních předpisů, jak si níže ukážeme na některých příkladech. Velmi zásadním, ovšem nikoliv jediným, kritériem pro rozlišení prohlubování a zvyšování kvalifikace, je posouzení příčinné souvislosti mezi vzdělávacím programem, který má zaměstnanec absolvovat a okruhem činností vymezených v pracovní smlouvě jako sjednaný druh práce (případně u vedoucího zaměstnance jmenovaného na pracovní pozici podle ustanovení § 33 odst. 3 ZPr se jedná o činnost, která je obsahem výkonu této pracovní pozice).<sup>79</sup> Má-li být absolvováním příslušného vzdělávacího kurzu nebo jiné formy vzdělávání naplněn pouze v pracovní smlouvě sjednaný druh práce, hovoříme o prohlubování kvalifikace. Naproti tomu, bude-li sjednaná práce překročena, tedy vzdělávání bude překračovat potřeby a rozsah sjednaného

---

<sup>78</sup> JANOUŠEK, K. *Cestovní náhrady ve 234 příkladech*. 5. vyd., Olomouc: ANAG, 2012, s. 64-65

<sup>79</sup> JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2010 v praxi: Komplexní průvodce s řešením problémů*. Právní stav k 1. 1. 2010. Praha: Grada publishing, 2009, s. 234

výkonu práce, což bude vyžadovat změnu pracovní smlouvy zaměstnance, půjde o zvyšování kvalifikace.<sup>80</sup>

Shrneme-li si poznatky, které jsme se dosud z práce dozvěděli, můžeme z toho vyvodit, že pouze takové vzdělávání, které má vztah jak k zaměstnancem vykonávané práci, ať již současné nebo budoucí, tak k předmětu činnosti zaměstnavatele, můžeme považovat za odborný rozvoj zaměstnance ve smyslu právní úpravy obsažené v zákoníku práce. Pokud by se však vzdělávání netýkalo výkonu sjednané práce ani předmětu činnosti zaměstnavatele, mělo by vzdělávání zaměstnance čistě soukromoprávní povahu a nemohli bychom zde hovořit o odborném rozvoji zaměstnance jako jedné z forem péče o zaměstnance.

Nyní bychom si pro názorné pochopení mezi rozlišováním pojmů prohlubování a zvyšování kvalifikace uvedli dva praktické příklady.

Vezměme si například účast na jazykovém vzdělávacím kurzu, který může mít povahu jak prohlubování kvalifikace, tak i zvyšování kvalifikace, ale jak si dále ukážeme, i povahu čistě soukromé aktivity zaměstnance. Pokud by ovládnutí jazyka nebo zdokonalení se v jazyce bylo nezbytné pro výkon sjednané práce, jednalo by se o prohlubování kvalifikace. Jestliže zaměstnanec takové vzdělání potřebuje pro výkon možné budoucí pracovní pozice, kdy zaměstnavatel eventuálně s jeho zařazením na takovou pracovní pozici počítá, bude se jednat o zvyšování kvalifikace. V případě, že zaměstnanec bude navštěvovat vzdělávací jazykové kurzy ve svém volném čase, půjde čistě o volnočasovou aktivitu zaměstnance. Ovšem i zaměstnavatel může svým zaměstnancům umožnit například na základě kolektivní smlouvy či poskytováním zdrojů ze sociálního fondu nebo FKSP, navštěvovat vzdělávací jazykové kurzy v rámci svého sociálního programu.

V některých případech mohou zvláštní právní předpisy stanovit nebo z nich bude přímo vyplývat, zda se jedná o prohlubování či zvyšování kvalifikace. Jako příklad nám poslouží vzdělávání pedagogických pracovníků škol, jehož zvláštní právní úprava je obsažena v zákoně č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a dále ve vyhlášce č. 317/2005 Sb., o dalším

---

<sup>80</sup> ŠUBRT, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2007, č. 12, s. 11-15

vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků, ve znění vyhlášky č. 412/2006 Sb., popřípadě podle vyhlášky č. 1/2006 Sb., která stanoví druhy a podmínky dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků a způsob jeho ukončení pro pedagogické pracovníky škol zřizovaných Ministerstvem vnitra. V ustanovení § 24 výše uvedeného zákona o pedagogických pracovnících je upraveno další vzdělávání pedagogických pracovníků, které může mít povahu jak prohlubování kvalifikace, tak i zvyšování kvalifikace. Za prohlubování kvalifikace je dle výše zmíněné vyhlášky č. 317/2005 Sb., považováno studium ke splnění kvalifikačních předpokladů, studium ke splnění dalších kvalifikačních předpokladů a také studium k prohlubování odborné kvalifikace. Naopak studium vedoucí ke splnění kvalifikačních předpokladů nebo studium ke splnění dalších kvalifikačních předpokladů má podle tohoto zvláštního předpisu povahu zvyšování kvalifikace, a to i když je to nezbytné k výkonu sjednané práce.

Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí sp. zn. NS 21 Cdo 1293/2000 ze dne 12. 4. 2001 judikoval, že o zvýšení kvalifikace ve smyslu ustanovení § 231 odst. 1 ZPr jde zpravidla tehdy, jestliže z porovnání druhu práce, kterou zaměstnanec vykonává podle pracovní smlouvy, s druhem práce, kterou by mohl podle své kvalifikace vykonávat, vyplývá rozdíl spočívající v tom, že zaměstnanec může, a to případně i u jiného zaměstnavatele, vykonávat významnější práce.<sup>81</sup>

Závěrem nutno poznamenat, že prohlubování kvalifikace je spolu se zvyšováním kvalifikace nejčastější formou odborného rozvoje zaměstnanců. Z praxe je ale zřejmé, že zaměstnavatelé často obě formy zaměňují mezi sebou, případně se snaží z každé z nich vybrat pouze její určitou část, která pro ně bude nejvýhodnější a umožní jim vytvořit určitou kombinaci obou forem. Takovýto postup ale není podle zákoníku práce možný.

---

<sup>81</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1293/2000

### 3.9 REKVALIFIKACE ZAMĚSTNANCŮ

Rekvalifikace je jedním z nástrojů státu, jímž je realizována aktivní politika zaměstnanosti.<sup>82</sup> Je jednou z forem dalšího vzdělávání, která umožní více nezaměstnaným obstarat si práci. Proto i její právní úprava se neustále rozšiřuje a přibližuje praktickým potřebám. Základní hmotně-právní úprava rekvalifikace zaměstnanců je obsažena v ustanovení § 108 až § 110 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, kde jsou mimo jiné vymezeny podmínky pro postup při rekvalifikaci a pro hmotné zabezpečení lidí procházejících procesem rekvalifikace. Podle ustanovení § 108 odst. 1 ZZ se rekvalifikací rozumí **získání nové kvalifikace** ale také **zvýšení, rozšíření nebo prohloubení stávající kvalifikace**, včetně jejího udržování nebo obnovování.<sup>83</sup> Při určování obsahu a rozsahu kvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností zaměstnance, který má být rekvalifikován.<sup>84</sup>

Z výše uvedeného můžeme dovodit, že rekvalifikaci zaměstnanců je možné chápat jako zvláštní formu péče o odborný rozvoj zaměstnanců, ale současně také jako vymezení zvláštní formy prohlubování a zvyšování kvalifikace ve smyslu zákoníku práce v případech, kdy je takové vzdělání nezbytné s ohledem na připravované organizační změny.

Rekvalifikace zaměstnanců se v zásadě týká dvou skupin občanů. V první řadě může jít o **rekvalifikaci zaměstnanců**, kteří jsou v pracovním poměru, a naopak v případě druhém může být řeč o občanech, kteří jsou evidováni u úřadů práce jako **uchazeči o zaměstnání a zájemci o zaměstnání**.

Rekvalifikace se z velké části týká především osob, které po určité období nevykonávaly své povolání, např. matky na mateřské nebo rodičovské dovolené nebo občané dlouhodobě nezaměstnaní. Jako příklad si uveďme ženu, která má kvalifikaci v oboru počítačové techniky, avšak v průběhu její rodičovské dovolené byly do jejího oboru zařazeny novinky a poznatky týkající se výkonu její práce,

---

<sup>82</sup> VYSOKAJOVÁ, M. et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 430-446

<sup>83</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 108 odst. 1

<sup>84</sup> VYSOKAJOVÁ, M. et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 430-446

se kterými není tato žena pro další výkon svého zaměstnání seznámena. Obnovení nebo získání těchto nových poznatků formou určitých školení, aby je mohla uplatnit při výkonu svého povolání, bude považována za rekvalifikaci.

Rekvalifikace zaměstnanců se uskutečňuje na základě písemné dohody uzavřené mezi úřadem práce a zaměstnavatelem a dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Jestliže však pro zaměstnavatele zajišťuje rekvalifikaci jeho zaměstnanců rekvalifikační zařízení, je uzavírána dohoda mezi úřadem práce, zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením. Povinné náležitosti dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem o rekvalifikaci zaměstnanců vymezuje ustanovení § 110 odst. 2 ZZ, a náležitosti dohody o rekvalifikaci zaměstnanců mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem jsou upraveny v ustanovení § 110 odst. 3 ZZ.

Od roku 2012 si může uchazeč i zájemce o zaměstnání zabezpečit rekvalifikaci sám.<sup>85</sup> Po jejím absolvování Krajské pobočce práce sdělí cenu rekvalifikace a v případě, že úřad práce vyhodnotí rekvalifikaci jako vhodnou k umístění na trhu práce, bude její cena po úspěšném ukončení rekvalifikačního kurzu uhrazena rekvalifikačnímu zařízení. Podmínkou je, aby rekvalifikace probíhala v době evidence uchazeče, eventuálně zájemce o zaměstnání, u úřadu práce, který může jednomu uchazeči přispět až částkou ve výši 50.000,- Kč na rekvalifikaci v období 3 let od první z nich.<sup>86</sup>

Rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání mohou provádět pouze tzv. rekvalifikační zařízení, kterými jsou vedle zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem, také školy v rámci oboru vzdělávání, který mají zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení, dále také vysoké školy s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu, nebo zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu. Rekvalifikace může být prováděna také u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Zaměstnavateli, který provádí rekvalifikaci svých zaměstnanců, nebo rekvalifikačnímu zařízení,

---

<sup>85</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 109a

<sup>86</sup> ČERVINKA, T. et al. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. vyd., Olomouc: ANAG, 2012, s. 49



kteřé pro zaměstnavatele tuto činnost zajišťuje, mohou být v plném nebo částečném rozsahu nahrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené (náhrada jízdních výdajů, stravné, atd.).<sup>87 88</sup> U osob se zdravotním postižením, které se účastní rekvalifikace v rámci pracovní rehabilitace a u kterých je nezbytná pomoc asistenta, jsou mezi náklady spojené s rekvalifikací považovány též náklady spojené s účastí asistenta.<sup>89</sup>

Rekvalifikace zaměstnanců prováděná zaměstnavatelem, která spočívá ve zvýšení kvalifikace, se uskutečňuje v pracovní době a je překážkou v práci na straně zaměstnance. Po tuto dobu rekvalifikace přísluší zaměstnanci náhrada mzdy (platu) ve výši průměrného výdělků. Mimo pracovní dobu se může rekvalifikace uskutečňovat jen v případech, kdy je to nezbytné pro její zabezpečení. Pokud se jedná o rekvalifikaci spočívající v prohlubování již získané kvalifikace, pak zaměstnanci náleží mzda nebo plat podle ustanovení § 230 odst. 3 ZPr.<sup>90</sup> V případě rekvalifikace osob se zdravotním postižením, které nepobírají dávky nemocenského pojištění, starobní důchod, mzdu (plat), či náhradu mzdy (platu), náleží na základě rozhodnutí úřadu práce po dobu konání rekvalifikačních kurzů podpora při rekvalifikaci.<sup>91</sup> O rekvalifikaci se nejedná, pokud podle zákona o zaměstnanosti se zaměstnanec účastní teoretické nebo praktické přípravy, kterou je zaměstnavatel povinen zajišťovat pro zaměstnance podle příslušných pracovněprávních předpisů, a kterých se je zaměstnanec povinen zúčastnit v souvislosti s výkonem svého zaměstnání, a dále pokud absolvuje teoretickou a praktickou přípravu z důvodu vlastního zájmu, aniž by z hlediska zaměstnavatele byla pro výkon práce potřebná změna jeho dosavadní kvalifikace.

---

<sup>87</sup> MUŠKA, F. Péče zaměstnavatele o kvalifikaci zaměstnanců v praxi. *Mzdy a personalistika v praxi*. 2005, č. 3, s. 10-11

<sup>88</sup> VYSOKAJOVÁ, M. et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 430-446

<sup>89</sup> ČERVINKA, T. et al. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. vyd., Olomouc: ANAG, 2012, s. 50

<sup>90</sup> MUŠKA, F. Péče zaměstnavatele o kvalifikaci zaměstnanců v praxi. *Mzdy a personalistika v praxi*. 2005, č. 3, s. 10-11

<sup>91</sup> ČERVINKA, T. et al. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. vyd., Olomouc: ANAG, 2012, s. 66

Stejně tak nelze považovat za rekvalifikaci odborná školení zaměstnanců, která jsou zaměstnavatelé povinni zabezpečovat.<sup>92</sup>

Jen na zaměstnavateli záleží rozhodnutí, jaký způsob provádění rekvalifikace zvolí.

Pokud bychom měli posoudit praktický význam rekvalifikace zaměstnanců pro jejich zaměstnavatele, můžeme takový přínos spatřovat v případech zvyšování kvalifikace, kdy zaměstnavatel může na provedení rekvalifikace získat od úřadu práce příspěvek. Naopak rekvalifikace zaměstnanců formou prohlubování kvalifikace nemá žádný praktický význam, neboť na ni úřady práce žádný příspěvek neposkytují.

Rekvalifikace nachází své praktické uplatnění zejména v dobách, kdy na pracovištích zaměstnavatele probíhají rozsáhlé organizační změny a snižování stavu zaměstnanců. V takovém případě pak může být rekvalifikace jednou z cest, jak najít nové zaměstnání.

### **3.10 ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ ZAMĚSTNANÝCH NA ZÁKLADĚ DOHOD O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR**

Podle ustanovení § 77 ZPr se právní úprava péče o zaměstnance, včetně jejich odborného rozvoje, vztahuje mimo jiné i na zaměstnance vykonávající sjednanou práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy konkrétně dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.

Z hlediska krátkého časového intervalu, na který zpravidla bývají dohody o provedení práce uzavírány, je zcela bezvýznamné přemýšlet na tomto místě o využití jakékoliv z forem odborného rozvoje zaměstnanců. Jedinou výjimkou by snad mohlo být zaškolení a zaučení, pokud by se předpokládalo, že zaměstnanec bude v dohodě sjednanou práci vykonávat řádově několik měsíců, ale zároveň nepřesáhne možný počet 300 hodin u téhož zaměstnavatele. Jinak je zde použití ustanovení § 77 ZPr zcela nepraktické.

---

<sup>92</sup> ČERVINKA, T. et al. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. vyd., Olomouc: ANAG, 2012, s. 52

Pokud však hovoříme o dohodách o pracovní činnosti, které mohou být uzavírány např. i na dobu neurčitou, může se potřeba prohlubování kvalifikace jevit aktuální, přestože není v praxi příliš využívána. V předchozích kapitolách jsme se dobrali k závěru, že prohlubování kvalifikace, ale i zaškolení a zaučení jsou považovány za výkon práce, za které přísluší náhrada mzdy nebo platu. Pokud tedy zákon zakotvuje právo zaměstnance na mzdu, je tím nutné rozumět taktéž odměnu z příslušné dohody. Naopak, právní úprava pro případ zvyšování kvalifikace zaměstnance, pokud jde o rozsah pracovního volna, uvedený v § 232 ZPr, je nezávazná, neboť se na zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr podle § 77 odst. 1 písm. c) nevztahuje právní úprava překážek v práci na straně zaměstnance. Pokud ale zaměstnavatel přistoupí ke zvyšování kvalifikace takového zaměstnance, žádná zákonná omezení mu nebrání v tom, aby příslušné nároky na pracovní volno s náhradou odměny přiznal. Naproti tomu se na zaměstnance konající práci na základě dohod o pracovní činnosti vztahuje právní úprava rekvalifikace zaměstnance prováděná zaměstnavatelem, takže by jim na základě § 110 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, příslušela po dobu rekvalifikace náhrada odměny ve výši průměrného výdělku.<sup>93</sup>

---

<sup>93</sup> ŠUBRT, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2007, č. 12, s. 19-20

## 4 KVALIFIKAČNÍ DOHODA

Za účelem zvyšování, popřípadě za určitých podmínek také prohlubování kvalifikace, může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít **kvalifikační dohodu**.

*„V kvalifikační dohodě neboli dohodě o zvýšení kvalifikace se zaměstnavatel zavazuje umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace poskytováním pracovních úlev a náhrady mzdy (platu) a zaměstnanec přijímá závazek zvýšit si kvalifikaci a setrvat u zaměstnavatele po určitou dobu, nejdéle 5 let, v pracovním poměru, nebo mu uhradit náklady spojené se zvyšováním kvalifikace, a to i tehdy, jestliže zaměstnanec rozváže pracovní poměr před jejím zvýšením.“<sup>94</sup>*

### 4.1 KVALIFIKAČNÍ DOHODA OBECNĚ JAKO DVOUSTRANNÝ PRÁVNÍ ÚKON

Z této definice kvalifikační dohody jako dvoustranného právního úkonu vyplývá, že jejím **obsahem je jednak závazek na straně zaměstnavatele**, ale také **závazek na straně zaměstnance**. Závazek zaměstnavatele spočívá v umožnění zaměstnanci zvýšení jeho kvalifikace poskytováním pracovních úlev a náhrady mzdy nebo platu. Na druhé straně je stabilizační závazek zaměstnance, který spočívá v jeho povinnosti setrvat u zaměstnavatele v pracovním, nebo obdobném poměru<sup>95</sup> po určitou sjednanou dobu od okamžiku zvýšení, popřípadě prohloubení kvalifikace, **nejdéle však po dobu 5 let**.<sup>96</sup> Jak z citovaného ustanovení vyplývá, dohoda uzavřená mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem musí obsahovat také ujednání o tom, že pro případ, že by zaměstnanec tento svůj primární závazek nesplnil, vznikne mu v důsledku toho sekundární povinnost spočívající v úhradě zaměstnavateli všech nákladů vynaložených na zvyšování (prohlubování) kvalifikace, a to i v případě, jestliže zaměstnanec ukončí pracovní poměr před zvýšením (prohloubením)

---

<sup>94</sup> BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. 6. vyd., Praha: C. H. Beck, 2014, s. 291

<sup>95</sup> Z ustanovení § 77 odst. 1 ZPr vyplývá, že kvalifikační dohoda může být sjednána jak se zaměstnancem, který je pro zaměstnavatele činný na základě pracovní smlouvy, tak i se zaměstnancem činným na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr, zpravidla to však bude efektivní jen u dohody o pracovní činnosti.

<sup>96</sup> Z rozsudku Vrchního soudu ze dne 31.3.1994, sp. zn. 6 Cdo 15/1994 vyplývá, že by délka setrvání zaměstnance v pracovním poměru měla být přiměřená, zejména délce zvyšování kvalifikace, výši nákladů a jejímu významu a druhu.

kvalifikace. Aktivace tohoto druhého závazku majetkoprávní povahy je podmíněna nesplněním závazku původního.

Přestože je úprava kvalifikační dohody koncipována tak, že není dána možnost se od ní odchýlit, má její uzavření dispozitivní povahu, neboť záleží na rozhodnutí zaměstnavatele, zda tuto dohodu se svým zaměstnancem uzavře či nikoliv.<sup>97</sup>

Zaměstnanec má tedy z uzavřené kvalifikační dohody, jak je z výše uvedeného patrné, prospěch v tom smyslu, že veškeré náklady vynaložené na zvýšení (prohloubení) kvalifikace za něj uhradí zaměstnavatel, on sám získá zvýšení (prohloubení) kvalifikace, aniž by na to disponoval potřebnými finanční prostředky. Zaměstnavatel se naopak uzavřením kvalifikační dohody snaží stabilizovat svého kvalifikovaného zaměstnance, aby si zajistil návratnost na jeho kvalifikaci vynaložených finančních prostředků.

Kvalifikační dohodu může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít v případě zvyšování kvalifikace. Na její uzavření však není právní nárok. Pokud je kvalifikační dohoda uzavírána při prohlubování kvalifikace, musí podle ustanovení § 234 odst. 2 ZPr předpokládané náklady na její prohloubení dosahovat alespoň částky 75 000 Kč<sup>98,99</sup>, aby mohla být kvalifikační dohoda platně uzavřena. Rozhodující je tedy finanční limit, nikoliv druh nebo obsah prohlubování kvalifikace. Účast na takto finančně náročné formě prohlubování kvalifikace nelze zaměstnanci uložit. Zaměstnanec se musí sám rozhodnout pro prohloubení kvalifikace, neboť z dohody mu vzniká závazek.

Lze jen doporučit, aby byla kvalifikační dohoda uzavírána ještě před tím, než zaměstnanec začne získávat kvalifikaci. Pokud však již studium začalo probíhat, může být dohoda uzavřena dodatečně, avšak její úprava se bude vztahovat pouze na ty náklady, které zaměstnavateli vzniknou až po jejím

---

<sup>97</sup> HOCHMAN, J., KOTTNAUER, A., ÚLEHLOVÁ, H. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. vyd., Praha: Linde Praha, 2008. s. 620.

<sup>98</sup> V předchozí právní úpravě, tj. zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce, bylo stanoveno, aby tato částka dosahovala alespoň 10 000 Kč. Současná právní úprava tedy představuje značnou změnu, když tuto částku téměř 8 krát zvýšila.

<sup>99</sup> Vláda může nařízením tuto částku zvýšit, tak jak vyplývá z ust. § 234 odst. 5 ZPr

uzavření. Na náklady vzniklé před uzavřením dohody se obsah dohody vztahovat nebude.<sup>100</sup>

## 4.2 NÁLEŽITOSTI KVALIFIKAČNÍ DOHODY

Každá kvalifikační dohoda, aby byla platná, musí být vždy uzavřena písemně (ledaže smluvní strany vadu formy dodatečně bez zbytečného odkladu odstraní) a musí v ní být obsaženy vedle obvyklých náležitostí dohody (označení stran, podpisy) vždy ještě minimálně další podstatné náležitosti, ke kterým podle ustanovení § 234 odst. 3 ZPr patří:

- **druh kvalifikace** (tedy uvedení, jakou kvalifikaci bude zaměstnanec po úspěšném zvýšení či prohloubení kvalifikace mít – u zvýšení kvalifikace bude mít kvalifikaci novou, u prohloubení půjde o kvalifikaci současnou) a **způsob jejího zvýšení nebo prohloubení** (např. studium na střední či vysoké škole, absolvování kurzu, školení, semináře apod.) s možností uvést název, pořadatele či organizátora, popřípadě místo konání kurzů, seminářů či školení
- **doba**, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru po ukončení zvýšení nebo prohloubení kvalifikace
- **druhy nákladů a nejvyšší možnou celkovou částku nákladů**, kterou bude povinen zaměstnanec uhradit zaměstnavateli, jestliže nesplní svůj závazek setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru (zejména na náhradu mzdy či platu za dobu poskytovaného studijního volna, odvody na sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem, cestovní náhrady při prohlubování kvalifikace, případně náhrady cestovních výdajů, pokud mají být dobrovolně poskytovány při zvyšování kvalifikace, dále kurzovné či školné, náhradu příspěvků na zakoupení učebních a jiných pomůcek apod.).

Podle názoru JUDr. Dominika Brůhy se do nákladů zahrnují také zákonné odvody na sociální a zdravotní pojištění odvedené zaměstnavatelem za zaměstnance, přičemž toto své tvrzení podkládá tím, že celková částka nákladů by měla reflektovat veškeré zaměstnavatelem skutečně

---

<sup>100</sup> ŠUBRT, B. Kvalifikační dohoda a některé další otázky odborného rozvoje zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2008, č. 1, s. 4-5

vynaložené náklady na zvyšování (prohlubování) kvalifikace. A za ty můžeme jistě označit právě zákonné odvody na sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatele za zaměstnance.<sup>101</sup>

Druhy nákladů se v dohodě vymezí pouze názvem, neboť u nich není účelné uvádět předpokládané částky výdajů. Stejně tak ani celková částka, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli, pokud svůj závazek nedodrží, nemůže být zpravidla zcela přesně vymezena, neboť se jedná pouze o předpokládanou výši nákladů.<sup>102 103</sup>

Smluvní strany si mohou navíc sjednat i další ujednání, na nichž mají účastníci právní zájem. Dalšími náležitostmi dohody tedy může být například větší než zákonem stanovený rozsah volna, další pracovní úlevy, dále závazek zaměstnavatele finančně se podílet na tom, že zaměstnanci poskytne příspěvek na zakoupení učebnic potřebných ke studiu, ujednání budoucí pracovní pozice zaměstnance, kterou bude zastávat po zvýšení jeho kvalifikace u zaměstnavatele apod.

Zákoník práce ve svém ustanovení § 235 stanoví určité **časové okamžiky, které se nezapočítávají do doby, po kterou se zaměstnanec zavázal setrvat v zaměstnání na základě kvalifikační dohody.** Jedná se tedy o určitá časová pásma, kdy sice pracovní poměr trval, ale zaměstnanec nevykonával práci sjednanou v pracovní smlouvě. Nezapočítává se tak doba nepřítomnosti v práci pro výkon nepodmíněného trestu odnětí svobody a vazby, pokud došlo k pravomocnému odsouzení, a doba rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené matky dítěte podle ustanovení § 196 ZPr (tj. do tří let věku dítěte, ale po odečtení 23, resp. 37 týdnů mateřské dovolené, která se do doby trvání závazku započítává). Jakékoliv jiné překážky v práci v libovolné délce nemají

---

<sup>101</sup> BRŮHA, D., Prohlubování a zvyšování kvalifikace zdravotnických pracovníků. *Práce a mzda*. 2007, č. 8

<sup>102</sup> BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. 6. vyd., Praha: C. H. Beck, 2014, s. 292

<sup>103</sup> Celková částka bude odhadovaným součtem všech vynaložených nákladů.

na plynutí doby v maximální délce 5 let žádný vliv, přestože po jejich dobu zaměstnanec dosaženou kvalifikaci rovněž nevyužívá.<sup>104</sup>

### 4.3 PLNĚNÍ ZÁVAZKŮ Z KVALIFIKAČNÍ DOHODY

Zaměstnavatel se v kvalifikační dohodě zavazuje poskytovat pracovní úlevy a hradit zaměstnanci náklady vynaložené na zvyšování kvalifikace. V souvislosti s tím je zaměstnavatel oprávněn **sledovat průběh studia a být informován o výsledcích zvyšování kvalifikace svého zaměstnance**. V případě, že zaměstnanec při studiu vedoucím ke zvyšování kvalifikace opakuje ročník, zaměstnavatel není povinen znovu hradit náklady, které již jednou vynaložil, stejně jako není povinen poskytovat takovému zaměstnanci pracovní volno.<sup>105</sup>

V případech uvedených v ustanovení § 233 ZPr může zaměstnavatel **zastavit poskytování pracovních úlev a náhrad zaměstnanci**. Jedná se zejména o situace, kdy se zaměstnanec stal dlouhodobě pracovní nezpůsobilým pro výkon práce, pro niž si zvyšuje kvalifikaci. Druhým případem pak je, pokud zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele po delší dobu neplní bez vážného důvodu podstatné povinnosti při zvyšování kvalifikace. Za tyto podstatné povinnosti lze považovat účast na předepsaných soustředěních a skládání předepsaných zkoušek. Vážnými důvody, které bránily po delší dobu zaměstnanci v řádném plnění podstatných povinností při zvyšování kvalifikace, by v této souvislosti mohly být např. mimořádné pracovní úkoly, déletrvající nemoc zaměstnance či jiné vážné osobní a rodinné důvody, pro které se nemohl věnovat studiu. Jejich existenci musí zaměstnanec zaměstnavateli prokázat. Pokud zaměstnavatel závažnost důvodů neuzná, může poskytování pracovních úlev a náhrad zastavit.

Nedodrží-li zaměstnanec svůj stabilizační závazek setrvat u zaměstnavatele po dobu sjednanou v kvalifikační dohodě, tj. ukončí-li pracovní poměr hned po zvýšení kvalifikace, bude podle ustanovení § 234 odst. 3 písm. c) ZPr povinen k úhradě těch nákladů, které zaměstnavatel prokazatelně vynaložil

---

<sup>104</sup> VYSOKAJOVÁ, M. et al. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 430-446

<sup>105</sup> ŠUBRT, B. Kvalifikační dohoda a některé další otázky odborného rozvoje zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2008, č. 1, s. 3



v souvislosti se zvyšováním, popřípadě prohlubováním kvalifikace, maximálně však do sjednané částky. Povinnost zaměstnance k úhradě nákladů však neplatí bez výjimek. Jestliže zaměstnanec nesplní svůj závazek vyplývající mu z uzavřené kvalifikační dohody pouze zčásti, výše nákladů, k jejichž úhradě bude povinen, se poměrně sníží. Náklady se rozpočítávají na kalendářní dny a jejich poměrnou část připadající na každý kalendářní den od ukončení pracovního poměru po poslední den stabilizačního závazku bude zaměstnanec povinen uhradit. Pokud by zaměstnavatel nevynaložil žádné náklady, resp. jestliže vynaložené náklady není schopen prokázat, nebude zaměstnanec povinen k úhradě žádných nákladů. Protože je však zákoník práce postaven na zásadě, kterou jsme již rozebrali výše v práci, a to zásadě „co není zakázáno, je dovoleno“, má zaměstnavatel možnost povinnost splnění závazku zaměstnance setrvat v zaměstnání po smluvenou dobu prominout, neboť se bude jednat o odchýlení ve prospěch zaměstnance, které zákon připouští. Zároveň je možné, aby jiný zaměstnavatel převzal dosud nesplněný závazek zaměstnance na setrvání v pracovním nebo obdobném poměru, a zaměstnanec nesplněnou část svého závazku splnil u tohoto nového zaměstnavatele, aniž by to musel zákon výslovně stanovit. Jedná se například o situace, kdy nový zaměstnavatel bude usilovat o konkrétního zaměstnance a bude mu chtít nabídnout co nejvíce výhod. Aby jej osvobodil od stabilizačního závazku u předchozího zaměstnavatele, nabídne mu, že za něj uhradí náklady dosavadnímu zaměstnavateli.

V ustanovení § 235 odst. 3 písm. a) až d) ZPr nalezneme taxativní výčet případů, ve kterých by povinnost zaměstnance k úhradě nákladů z kvalifikační dohody nebyla vzhledem k okolnostem správná a spravedlivá a zaměstnanec proto nebude muset hradit náklady vynaložené zaměstnavatelem na zvýšení či prohloubení kvalifikace, přestože svůj závazek setrvat v zaměstnání nedodržel.

**Jedná se o následující situace:**

- zaměstnavatel v průběhu zvyšování kvalifikace zastavil poskytování plnění sjednaného v kvalifikační dohodě, protože zaměstnanec se bez svého zavinění stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon nové práce, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci,

- pracovní poměr skončil výpovědí danou zaměstnavatelem, pokud nejde o výpověď z důvodu porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, nebo jestliže pracovní poměr skončil dohodou z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až e) ZPr (tj. v případech, ruší-li se či přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část, stane-li se zaměstnanec vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nadbytečným, aj.),
- zaměstnanec nemůže pro dlouhodobou pracovní nezpůsobilost vykonávat podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, 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 ohrožení touto nemocí anebo dosáhl-li na pracovišti určeném pravomocným rozhodnutím orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
- zaměstnanec si sice kvalifikaci zvýšil nebo prohloubil, ale zaměstnavatel nevyužíval nejméně po dobu poloviny posledního roku dosaženou kvalifikaci zaměstnance (např. v případě, kdy převážná část pracovních činností vykonávaných zaměstnancem nevyžadovala znalosti a odborné zkušenosti, které zaměstnanec získal).<sup>106</sup>

K tomuto poslednímu čtvrtému bodu si uvedme právní větu z rozhodnutí Nejvyššího soudu, který judikoval, že zaměstnavatel nevyužívá ve smyslu ustanovení § 235 odst. 3 písm. d) ZPr kvalifikace, kterou si zaměstnanec zvýšil, tehdy, jestliže převážná část jím vykonávané pracovní činnosti nevyžaduje znalosti, dovednosti a odborné zkušenosti, které zaměstnanec získal v rámci zvýšení své kvalifikace. Okolnost, zda vykonávaná práce vyžaduje či nevyžaduje

---

<sup>106</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, M. et al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k : 1.1.2015.* 9. vyd., Olomouc: Anag, 2015. s. 369-378

zvýšenou kvalifikaci, je nezbytné posuzovat podle obsahu pracovní náplně (NS 21 Cdo 165/98).

Zákoník práce umožňuje každému zaměstnavateli rozšířit okruh stanovených případů, ve kterých nevznikne zaměstnanci povinnost k úhradě nákladů vyplývajících z kvalifikační dohody, neboť se bude jednat o odchýlení od zákonné úpravy ve prospěch zaměstnance, která je povolena.<sup>107</sup> Okruh stanovených případů může být rozšířen v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpise.

Náhradu nákladů spojených se zvyšováním kvalifikace zřejmě nelze požadovat ani tehdy, dojde-li k svévolnému přerušení nebo předčasnému skončení kvalifikačního procesu a zaměstnanec u zaměstnavatele dále setrvá. V tomto případě pak není splněn účel dohody, tj. stabilizovat kvalifikovaného zaměstnance nebo zaručit návratnost příslušných finančních výdajů. Pokud se však nejedná o případy, kdy výše uvedená povinnost zaměstnance nevzniká, má zaměstnavatel vůči němu nárok na úhradu nákladů, které vynaložil v souvislosti se zvýšením jeho kvalifikace, ode dne, kdy platně skončil jeho pracovní poměr.

---

<sup>107</sup> BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. 6. vyd., Praha: C. H. Beck, 2014, s. 292

## 5 PŘEDPOKLADY A POŽADAVKY ZAMĚSTNAVATELE PRO ŘÁDNÝ VÝKON PRÁCE

V této kapitole si vymezíme pojmy předpoklady řádného výkonu práce a požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon sjednaného druhu práce, které si poté podrobněji rozebereme.

### 5.1 POŽADAVKY ZAMĚSTNAVATELE PRO ŘÁDNÝ VÝKON PRÁCE

**Požadavky zaměstnavatele** pro řádný výkon práce můžeme vymezit jako nezbytnou podmínku pro řádný výkon práce. Požadavky se mohou týkat podle druhu práce a speciálních podmínek, za kterých je na určitém pracovišti práce vykonávána, jak duševních, tak fyzických vlastností zaměstnance, ale i jiných skutečností, které mohou mít podstatný vliv na plnění jeho pracovních úkonů.<sup>108</sup> Pro příklad můžeme uvést požadavky týkající se specifických odborných znalostí, určitého stupně dovednosti, manuální zručnosti, organizačních a manažerských schopností apod.

Poněvadž si požadavky pro řádný výkon práce stanovuje zaměstnavatel sám svým rozhodnutím, je v zájmu zvyšování právní jistoty nezbytné, aby tyto požadavky byly určité a srozumitelně předem definovány a popsány v některém z pracovněprávních či interních dokumentů, konkrétně tedy mohou vyplývat z pracovní smlouvy, z vnitřního organizačního řádu, z vnitropodnikové směrnice či z pracovních příkazů vedoucího zaměstnance, nebo může jít o požadavky, které jsou na určitou práci kladeny a z tohoto hlediska jsou všeobecně známé.<sup>109</sup> Pokud však nebudou požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon práce předem známy, zaměstnavatel je může dle svého uvážení kdykoliv nově zformulovat, případně existující požadavky může kdykoli, kdy jsou k tomu dány rozumné důvody, jednostranně změnit, a to i v průběhu trvání pracovního poměru.<sup>110</sup> Ukáže-li se, že prostřednictvím dosud vymezených požadavků není možné

---

<sup>108</sup> MOJŽÍŠ, M., Výpověď pro nesplnění předpokladů či požadavků, důvod dle § 52 písm. f) zákoníku práce, [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz), 2014

<sup>109</sup> Stanovisko bývalého Nejvyššího soudu ze dne 24. 3. 1978, sp. zn. Cpjf 44/77, uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod poř. č. 15, ročník 1978, str. 500

<sup>110</sup> Shodně též Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 6. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2383/2008

dosahovat odpovídajících pracovních výsledků, je to důvodem pro zaměstnavatele, aby přistoupil ke změně požadavků. Z praktického hlediska si uveďme situaci, kdy v důsledku expanze zaměstnavatelova podniku zaměstnavatel přistoupí ke změně požadavků vztahujících se k požadované úrovni jazykových znalostí, kdy bude po svých zaměstnancích vyžadovat, aby všichni zaměstnanci komunikující se zahraničními klienty dosahovali určité minimální úrovně jazykových znalostí. Nezřídka se v praxi mezi požadavky zaměstnavatele na řádný výkon sjednané pracovní pozice může objevovat také absolvování specifických školení či kurzů.<sup>111</sup>

Na tomto místě by slušelo uvést rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. června roku 2009, sp. zn. 21 Cdo 2383/2008, ve kterém se Nejvyšší soud zabýval otázkou neplatnosti výpovědi z pracovního poměru a náhradou mzdy. V posuzovaném případě sdělil žalovaný žalobkyni dopisem ze dne 29. 3. 1999, že jí dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce<sup>112</sup>, a to z důvodu organizační změny, kdy pro práci dosud vykonávanou žalobkyní byly stanoveny jiné (nové) požadavky spočívající v „odborných kvalifikačních požadavcích“, kterými byla znalost německého jazyka. Nejvyšší soud zde vyslovil právní názor, že i přesto, že žalovaný jakožto zaměstnavatel je oprávněn stanovit požadavky, které jsou nezbytné pro výkon sjednané práce, a i když splněním těchto požadavků smí podmínit sjednání nebo změnu pracovního poměru ohledně této práce (a zaměstnanec nesplňující nově stanovené požadavky se z tohoto důvodu stává „nadbytečným“), není možné tento stav kvalifikovat ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, neboť práce doposud zaměstnancem vykonávaná neodpadla, pouze byly pro její výkon stanoveny jiné (nové) požadavky, a z tohoto důvodu je tedy nezbytné se věcí zabývat z hledisek § 46 odst. 1 písm. e) zákona č. 65/1965 Sb. (dnes ustanovení § 52 písm. f) ZPr). Nejvyšší soud tímto svým rozhodnutím zároveň dovodil, že **zaměstnavatel může změnit již dříve stanovené požadavky** pro řádný výkon práce, zejména

---

<sup>111</sup> JANŠOVÁ, M. Jak přimět zaměstnance, aby se vzdělávali? *Právní rádce*. 27. 9. 2012.

<sup>112</sup> Přesto, že citovaný rozsudek Nejvyššího soudu vychází z dřívější právní úpravy obsažené v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce, domnívám se, že jeho závěry jsou aplikovatelné i dnes.

ukazuje-li se, že prostřednictvím dosud vymezených požadavků není možné dosáhnout odpovídajících pracovních výsledků a zároveň dospěl k závěru, že změna těchto požadavků na řádný výkon práce nemusí být provedena vždy jen písemně, ale se změněnými požadavky musí být náležitě seznámen každý, jehož práv a povinností z pracovněprávních vztahů se dotýkají, nebo jehož práv a povinností se po vzniku pracovněprávního vztahu se zaměstnavatelem dotýkat mohou.<sup>113</sup>

Z tohoto hlediska tedy vyvstává otázka, jak zaměstnance s těmito požadavky seznámit, resp. kde mají být požadavky uvedeny. Na tuto otázku se nabízí v zásadě dvě možné odpovědi, kdy první z nich by byla implementace vnitřního předpisu, kterým se stanoví požadavky pro výkon práce na jednotlivých pozicích u zaměstnavatele, přičemž způsob distribuce v zákoníku práce stanoven není. Bude tak záležet z větší míry na tom, jak funguje komunikace u zaměstnavatele, zdali volí komunikaci se zaměstnanci prostřednictvím emailu, vyvěšením na nástěnkách na jednotlivých pracovištích nebo krátké školení spojené s předáním papírové kopie vnitřního předpisu každému zaměstnanci. Vnitřní předpis nabývá účinnosti nejdříve od chvíle, kdy s ním byl zaměstnanec náležitě seznámen, resp. kdy měl možnost se s ním seznámit. Zaměstnavateli nebrání nic v tom kdykoliv vnitřní předpis změnit, zrušit či nahradit předpisem novým, vždy však musí zajistit jeho distribuci všem jeho zaměstnancům. Druhou možnou alternativou způsobu seznámení zaměstnanců s vnitřním předpisem stanovícím požadavky řádného výkonu práce je uvedení těchto požadavků v pracovní smlouvě každého jednotlivého zaměstnance. Ze smlouvy pak musí být jednoznačně patrné, že se jedná o jednostranné ustanovení, kterým zaměstnavatel pouze sděluje své požadavky, které může i nadále jednostranně změnit, zrušit či nahradit požadavky novými.<sup>114</sup>

**Zaměstnavatel může** rovněž na základě svého uvážení kdykoliv, a to i konkludentním jednáním, **určité požadavky na řádný výkon práce odpustit**, nebo jejich nedodržení tolerovat, jak bude níže rozvedeno. Vždy však

---

<sup>113</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. 6. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2383/2008

<sup>114</sup> VRAJÍK, M. Jak řešit neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance. 2013, s. 7

musí dodržovat základní zásady pracovněprávních vztahů, zejména rovný přístup ke všem, zákaz diskriminace a výkon práv v souladu s dobrými mravy.<sup>115</sup>

Dozvěděli jsme se tedy, že si požadavky pro řádný výkon sjednaného druhu práce stanovuje zpravidla zaměstnavatel sám. Ten ovšem nemůže postupovat zcela svévolně, neboť jeho oprávnění nejsou neomezená. Zaměstnavatelem vytyčené požadavky musí být z hlediska výkonu práce svou podstatou významné, oprávněné (při jejich nedodržení by nebyly splněny úkoly zaměstnavatele tak, jak to jeho potřeby vyžadují) a objektivně vzato povahou pracovní činnosti ospravedlnitelné, aby nedocházelo jejich prostřednictvím k diskriminaci nebo šikaně zaměstnanců (nelze tedy například požadovat plynulou znalost maďarštiny u řadového prodáváče, který zásadně nepracuje se zahraniční klientelou).<sup>116</sup>

Uveďme si k této podkapitole ještě Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1628/2000, v němž Nejvyšší soud dospěl k závěru, že v nedodržování vyšších nároků na osobní vlastnosti zaměstnance a na úroveň jeho chování v mimopracovní době požadovaných pracovním řádem nelze spatřovat porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, ale naopak lze v tomto jednání zaměstnance spatřovat nesplňování požadavků zaměstnavatele nezbytných pro řádný výkon sjednané práce.<sup>117</sup>

## 5.2 PŘEDPOKLADY PRO ŘÁDNÝ VÝKON PRÁCE

Naproti tomu, pokud se jedná o **předpoklady pro řádný výkon práce**, ty musejí být stanoveny právními předpisy, které se obecně vztahují k zaměstnancem vykonávané práci v zájmu zajištění odpovídající kvality práce, zabezpečení ochrany zdraví a života zaměstnanců i ostatních fyzických osob, rovněž tak i kvůli širšímu zájmu společnosti. Právními předpisy máme na tomto místě na mysli zákon, nebo jiný obecně závazný předpis či pracovní řád vydaný zaměstnavatelem dle ustanovení § 306 ZPr.

---

<sup>115</sup> VRAJÍK, M. Jak řešit neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance. 2013, s. 7

<sup>116</sup> BĚLINA, M. et al. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 609-624

<sup>117</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 10. 2001 sp. zn. 21 Cdo 1628/2000

**Předpoklady pro řádný výkon práce** budou typicky spočívat v dosažení určitého stupně vzdělání (např. učitel musí mít odpovídající vzdělání), určitého stupně kvalifikace, složení stanovené zkoušky (řidič musí mít příslušné řidičské oprávnění), či určité získané jazykové znalosti, nebo osvědčení určité dovednosti.<sup>118</sup> Specifickými předpoklady, které budou vyhovovat představám konkrétního zaměstnavatele pro řádný výkon povolání, mohou být například i příjemný vizuální vzhled či kvalita a způsob společenského vystupování (např. palubní průvodčí), přičemž v tomto případě bude získání určitého stupně kvalifikace až sekundárním požadavkem zaměstnavatele, pokud vůbec. Pracovní řád může pro konkrétní druh pracovní pozice stanovit jistá další specifika.<sup>119</sup>

Nabízí se otázka, jak je to v případech, kdy právní předpisy stanoví předpoklady nikoliv před vznikem pracovního poměru, ale až v době jeho trvání. Nejvyšší soud již dříve dospěl k názoru, že „*není rozhodné, zda ke stanovení předpokladů pro výkon sjednané práce došlo právním předpisem již před vznikem pracovního poměru nebo teprve v době jeho trvání.*“<sup>120</sup> Z názoru Nejvyššího soudu tedy vyplývá, že i **dodatečné stanovení předpokladů pro řádný výkon určité práce je možné**, neboť zde neplatí zákaz tzv. nepravé retroaktivity. Jsem přesvědčena, že by ale v takovýchto případech měla být právním předpisem stanovena přiměřená lhůta k tomu, aby se jednotliví zaměstnanci mohli dodatečnému stanovení předpokladů pro řádný výkon práce přizpůsobit, například tím, že si doplní potřebné vzdělání.<sup>121</sup> V podstatě se jedná o potřebné a prospěšné rozhodnutí, které má pozitivní dopad na kvalitu a odbornost konané práce, a to jak ve veřejném, tak v soukromém sektoru, neboť nutí zaměstnance přizpůsobit se aktuálním požadavkům kladeným na ně právními předpisy.<sup>122</sup>

---

<sup>118</sup> BĚLINA, M. et al. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 609-624

<sup>119</sup> BĚLINA, M. et al. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 609-624

<sup>120</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2854/2011 ve srov. se závěry Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 19. 6. 1975 sp. zn. Cpjf 104/74

<sup>121</sup> Z tohoto důvodu jsou velmi důležitá přechodná ustanovení obsahující omezující dobu, kdy lze zaměstnanci nesplňování předpokladů odpustit.

<sup>122</sup> MOJŽÍŠ, M., Výpověď pro nesplnění předpokladů či požadavků, důvod dle § 52 písm. f) zákoníku práce, [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz), 2014



Předpoklady pro řádný výkon práce stanovené právními předpisy tedy mají obligatorní povahu, tj. **musí být splněny, aby mohl pracovní poměr trvat**. Pokud by nebyly splněny předpoklady pro určitý druh sjednané práce, mohl by pracovní poměr pokračovat pouze za předpokladu, že dojde ke změně druhu práce sjednaného pracovní smlouvou.

Za trvání pracovního poměru může ze strany zaměstnance dojít k pozbytí předpokladů pro řádný výkon práce, například když nesloží kvalifikační zkoušku potřebnou k obnovení určitého oprávnění.<sup>123</sup> K pozbytí předpokladů pro výkon práce může dojít též uložením trestu zákazu činnosti vztahující se k této práci ve smyslu ustanovení § 73 odst. 3 trestního zákona.<sup>124</sup> Definici trestu zákazu činnosti nalezneme právě ve výše zmíněném ustanovení § 73 odst. 3 trestního zákoníku, dle kterého tento trest spočívá v tom, že se odsouzenému zakazuje po dobu výkonu tohoto trestu výkon určitého zaměstnání, povolání nebo funkce nebo takové činnosti, ke které je třeba zvláštního povolení, nebo jejíž výkon upravuje jiný právní předpis.

---

<sup>123</sup> BĚLINA, M. et al. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 609-624

<sup>124</sup> Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, § 73 a § 74

## 6 ŘEŠENÍ NEUSPOKOJIVÝCH PRACOVNÍCH VÝSLEDKŮ ZAMĚSTNANCE

Tato kapitola je zaměřena na řešení neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnance, přičemž hned v jejím úvodu si vymezíme, co to vlastně neuspokojivé pracovní výsledky jsou.

Neuspokojivé pracovní výsledky jsou obecně vzato důsledkem neschopnosti zaměstnance řádně vykonávat přidělovanou práci, přičemž není rozhodující, zda tato neschopnost vyplývá ze subjektivního povahového založení zaměstnance, z jeho intelektuálního vybavení, nedostatku organizačních schopností apod.<sup>125</sup> Neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance se nemohou projevit okamžitě, například jednostranným pochybením ihned po nástupu do zaměstnání, nýbrž se projeví až s jistým časovým odstupem.<sup>126</sup>

Zaměstnavatelé musí často řešit otázku, jak se rozloučit s pracovní neschopným zaměstnancem, který například nedosahuje dobrých pracovních výsledků, či nesplňuje požadavky zaměstnavatelem kladené na zastávanou pracovní pozici. Tato neschopnost může spočívat také v tom, že s „neschopným“ zaměstnancem nejsou spokojeni jeho nad/podřízení. Pokud bychom pak mluvili i o manažerech či vedoucích pracovnících, mohou jejich neuspokojivé pracovní výsledky dokonce ovlivnit nejen spokojenost, ale i mzdovou složku ostatních zaměstnanců.

Zákoník práce je tedy pro zaměstnavatele jakýmsi vodítkem, který jim udává podmínky, za kterých je možné dát takovému „neschopnému“ zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, která je však až nejkrajnějším možným řešením v případě neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnance a bude o ní blíže pojednáno v kapitole sedmé této práce.

Nyní se zaměříme na ostatní možnosti řešení neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnanců.

---

<sup>125</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 1. 2011, sp. zn. 21Cdo 619/2010

<sup>126</sup> JOUZA, L., Jak se zbavit neschopného zaměstnance. *Bulletin-advokacie.cz*, 2016., č. 1, s. 2

Zaměstnavatel může při řešení neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnance přistoupit ke **snížení mzdy nebo jejích pohyblivých složek**, k tomuto snížení však může přikročit pouze za předpokladu, že mzda byla určena mzdovým výměrem nebo stanovena vnitřním předpisem. Byla-li však celá mzda sjednána v pracovní smlouvě a nebyly-li v ní také sjednány pravidla pro její krácení, pak zaměstnavatel nemůže bez předchozího písemného souhlasu zaměstnance mzdu jednostranně snížit. Podle ustanovení § 2045 zákona č. 89/2012 Sb. občanský zákoník, může zaměstnavatel provádět srážky ze mzdy jen na základě uzavřené dohody o srážkách ze mzdy. Nikdy však zaměstnavatel nesmí snížit mzdu pod její minimální úroveň.<sup>127</sup>

Pokud se tedy rozhodne zaměstnavatel řešit neuspokojivé pracovní výsledky svých zaměstnanců formou krácení mzdy sjednané v pracovní smlouvě, měl by přímo v pracovní smlouvě také rozdělit sjednanou mzdu na pevnou složku a složku pohyblivou (odměna, prémie, osobní ohodnocení), ze které se pak budou srážky provádět. Ovšem, aby mohl zaměstnavatel snížit mzdu zaměstnanci, musí být splněna ještě jedna podmínka, kterou je vymezení toho, zda zaměstnanec tyto neuspokojivé pracovní výsledky sám zavinil či nikoli. Pokud zaměstnanec zavinil svůj špatný pracovní výsledek, ať již tím, že si prodloužil přestávku či nevyužil pracovní dobu, bude se jednat o zaviněné porušení pracovních povinností, za které by měla následovat sankce podle zákoníku práce. Naopak, pokud byl špatný pracovní výsledek příčinou zaměstnancovy pomalosti či nešikovnosti a on sám svým jednáním špatný pracovní výsledek nezavinil, bude se jednat o neuspokojivé pracovní výsledky, kdy bude zaměstnavatel oprávněn provést krácení mzdy.<sup>128</sup>

Jestliže zaměstnavatel vyhodnotí zaměstnancovy pracovní výsledky jako neuspokojivé, neodpovídající požadavkům zaměstnavatele na řádný výkon práce, a zároveň se nebude jednat pouze o drobný a ojedinělý lehce odstranitelný nedostatek v zaměstnancem vykonávané práci, je možným řešením těchto neuspokojivých pracovních výsledků také **výzva adresovaná zaměstnanci**,

---

<sup>127</sup> JOUZA, L., Jak se zbavit neschopného zaměstnance. *Bulletin-advokacie.cz*, 2016., č. 1, s. 3

<sup>128</sup> JOUZA, L., Jak se zbavit neschopného zaměstnance. *Bulletin-advokacie.cz*, 2016., č. 1, s. 3

jejímž obsahem je upozornění, aby zaměstnanec v přiměřené lhůtě odstranil konkrétní nedostatky, a pro případ, že neučiní potřebnou nápravu a nevyvaruje se nedostatkům, může mu být dána výpověď z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků. Upozornění na možnost výpovědi pro neuspokojivé pracovní výsledky však není povinnou náležitostí výzvy, ale lze jen doporučit toto upozornění uvádět. Pro lepší smyslnost a účelnost práce byla shora popsaná výzva zařazena do kapitoly sedmé k výpovědi z pracovního poměru z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků, kde si jí budeme podrobněji zabývat.

## 7 VÝPOVĚĎ Z DŮVODŮ UVEDENÝCH V USTANOVENÍ § 52 PÍSM. F) ZÁKONÍKU PRÁCE

Pokud se zaměstnavatel, a je lhostejno zda ze soukromého či veřejného sektoru, rozhodne přijmout do pracovního či obdobného poměru nového zaměstnance, bude s jeho přijetím spojovat určitá očekávání a klást na něj i jisté nároky spojené se zastávanou pracovní pozicí. O předpokladech a požadavcích pro řádný výkon práce bylo pojednáno v kapitole páté, ke které můžeme pro rekapitulaci dodat, že zatímco předpoklady pro řádný výkon práce stanoví právní předpis, požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce, patří naopak do kompetence každého zaměstnavatele, který si je stanoví vlastním rozhodnutím, neboť reflektují především konkrétní podmínky u konkrétního zaměstnavatele a jeho představy o tom, jaké nároky mají být kladeny na zaměstnance, který konkrétní druh práce vykonává.

Jak je jisté z výše uvedeného zřejmé, pro případ, že zaměstnanec nebude splňovat potřebné předpoklady či požadavky pro výkon daného povolání, zaměstnavatel nebude mít na jeho dalším zaměstnávání zájem a může s takovýmto zaměstnancem přistoupit k **rozvázání pracovního poměru**. Nicméně náš zákoník práce podmiňuje možnost jednostranného ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele existencí výpovědního důvodu.

S touto okolností počítal i zákoník práce, když pro tento případ upravil v ustanovení § 52 písm. f) ZPr<sup>129</sup> **výpověď z důvodů neschopnosti zaměstnance vykonávat práci sjednanou v pracovní smlouvě**.

Ustanovení § 52 písm. f) aktuálního zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., v platném znění) zní: *„zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď a ukončit s ním tak pracovní poměr, nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce, spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné*

---

<sup>129</sup> V podstatě totožně pouze s nepatrnou a nevýznamnou odlišností jako tomu bylo v ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) již zrušeného zákoníku práce, resp. zákona č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

*zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.*<sup>130</sup>

Z dikce zákonné úpravy vyplývá, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z těchto důvodů:

- **zaměstnanec nesplňuje předpoklady** stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce
- **zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky**, které jsou nezbytnou podmínkou řádného výkonu práce
- **zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky** pro výkon práce, přičemž toto **nesplňování spočívá v neuspokojivých pracovních výsledcích.**

## **7.1 VÝPOVĚĎ PŘI NESPLŇOVÁNÍ POŽADAVKŮ NA ŘÁDNÝ VÝKON PRÁCE**

Výpověď pro nesplňování požadavků nezbytných pro řádný výkon práce může dát zaměstnavatel zaměstnanci pouze za předpokladu, že **takovou situaci zaměstnavatel sám nezavinil**. Pokud by zaměstnancovy pracovní výsledky byly způsobeny například špatnou organizací práce ze strany zaměstnavatele či z důvodu nezajištění kvalifikační průpravy potřebné pro výkon sjednané práce, výpověď pro nesplňování požadavků by byla v takovém případě neplatná. Nesplňování požadavků musíme posuzovat z hlediska té konkrétní práce, která je zaměstnanci v rámci sjednaného druhu práce na pracovišti přidělována.

Je-li výpovědním důvodem podle ustanovení § 52 písm. f) ZPr nesplnění požadavků kladených zaměstnavatelem na dosavadní sjednanou pracovní pozici, konkretizuje jej dostatečně pouze zcela určité oznámení těch požadavků, které zaměstnanec neplní a v souvislosti s tím nedosahuje očekávaných výsledků,

---

<sup>130</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 52 písm. f)

tj. tedy ty požadavky, jejichž nesplnění brání zaměstnanci v plnění jeho povinností vyplývajících mu z jeho pracovního poměru.<sup>131</sup>

Jak jsme se již dozvěděli v předchozích kapitolách, zaměstnavatel nemusí zaměstnávat takovou fyzickou osobu, která bez jeho zavinění není schopná, popřípadě kvalifikačně způsobilá vykonávat sjednaný druh práce předepsaným způsobem a která není schopná bez zavinění zaměstnavatele vyhovět při výkonu práce oprávněným požadavkům svého zaměstnavatele.

V odborné literatuře se vyskytuje názor, že zaměstnavatel by měl zaměstnanci poskytnout lhůtu k odstranění nedostatků.<sup>132</sup> S tímto závěrem se však dle názoru některých právníků nelze ztotožnit, neboť neodpovídá tomu, že zavinění je vnitřní psychický vztah osoby k vzniklému následku jejího jednání. Jinými slovy řečeno, „*neposkytnutí lhůty k odstranění nedostatků je zaviněné např. tam, kde zaměstnavatel dlouho dopředu o potřebě změnit požadavky pro výkon práce věděl a zaměstnancům to nesdělil, nebo kdy zaměstnavatel může lhůtu objektivně poskytnout, ale úmyslně tak neučiní, aby se konkrétního zaměstnance zbavil.*“<sup>133</sup> Za zaviněné jednání není považováno takové, kde potřeba změny požadavků vyvstala náhle, nezávisle na vůli zaměstnavatele a situace musí být vyřešena bezprostředně. Svou roli v tomto případě sehrává i druh požadavků, o které se jedná. Příkladem může být nedostatek znalostí cizího jazyka a možnost jejich doplnění v přiměřené době, pokud je to vůbec možné.

## **7.2 VÝPOVĚĎ PŘI NESPLŇOVÁNÍ PŘEDPOKLADŮ PRO ŘÁDNÝ VÝKON SJEDNANÉ PRÁCE**

Z kapitoly páté této práce již víme, že předpoklady pro výkon sjednané práce vždy stanoví právní předpisy, které bývají poměrně často novelizovány. Jestliže se tedy zákonodárce rozhodne změnit právní předpis, v němž jsou obsaženy předpoklady pro výkon určitého povolání, může dojít k tomu, že tyto předpoklady v něm zakotvené budou zpřísněny. V takovéto situaci musí

---

<sup>131</sup> MOJŽÍŠ, M., Výpověď pro nesplnění předpokladů či požadavků, důvod dle § 52 písm. f) zákoníku práce, [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz), 2014

<sup>132</sup> HŮRKA, Petr et al. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. vyd., Olomouc: ANAG, 2014, s. 188-206

<sup>133</sup> VRAJÍK, M. Jak řešit neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance. 2013, s. 7

zákonodárce zpravidla poskytnout také určité hájící období, v jehož mezičase si budou moci dotčení zaměstnanci doplnit tyto chybějící předpoklady pro řádný výkon práce, kterými jsou především určitý stupeň vzdělání či kvalifikace, požadované zkoušky, jazykové znalosti, nebo osvědčení určité dovednosti.

Pokud si však zaměstnanec do skončení hájícího období tyto chybějící předpoklady nedoplní, zaměstnavatel bude moci přistoupit k výpovědi z důvodů nesplňování předpokladů pro řádný výkon práce.

Výpovědní důvod bude dán také tehdy, jestliže zaměstnanec předpoklady pro výkon práce za trvání pracovního poměru pozbude. K této situaci může dojít například nesložení kvalifikační zkoušky potřebné k obnovení určitého oprávnění.<sup>134</sup> K pozbytí předpokladů pro výkon práce dojde též uložením trestu zákazu příslušné činnosti.<sup>135</sup>

Jestliže zaměstnanec již při vzniku pracovního poměru zaměstnavateli zamlčí, že nesplňuje předpoklady pro řádný výkon práce, je zaměstnavatel rovněž oprávněn přistoupit k výpovědi, a to na základě ustanovení § 52 ZPr.

Pokud je tedy důvodem výpovědi podle ustanovení § 52 písm. f) ZPr nesplňování předpokladů stanovených pro řádný výkon práce, konkretizuje jej často odkaz na právní předpis, ve kterém jsou právě předpoklady pro řádný výkon určitého druhu práce stanoveny.

Jestliže však zaměstnavatel z jakéhokoliv důvodu k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem nepřistoupí, nesmí však dovolit, aby zaměstnanec vykonával nadále práci, pro kterou nesplňuje předpoklady, neboť je zaměstnavatelovou povinností zajistit výkon své činnosti prostřednictvím kvalifikované pracovní síly. Zde pro příklad uvedu řidiče motorové vozidla, který nemá řidičské oprávnění, a tedy nesplňuje předpoklady pro výkon práce a zaměstnavatel nesmí připustit, aby takový řidič svou práci vykonával.

---

<sup>134</sup> HŮRKA, Petr et al. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. vyd., Olomouc: ANAG, 2014, s. 188-206

<sup>135</sup> BĚLINA, M. et al. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 609-624



Samostatnou otázkou zůstává **možnost zaměstnavatele tolerovat**, aby zaměstnanec nesplňující předpoklady pro řádný výkon práce nadále setrval v pracovním poměru u zaměstnavatele. Nejvyšší soud se k tomuto vyjádřil tak, že tolerovat, resp. odpustit chybějící kvalifikaci lze pouze za předpokladu, že tuto chybějící kvalifikaci umožňuje příslušný právní předpis. V takovém případě může odpustit chybějící předpoklady i konkludentním jednáním.<sup>136</sup> Poté by ale záleželo na samotném zaměstnavateli, zda nesplnění předpokladů pro řádný výkon práce neodpustí, nebo odpustí jen dočasně, či zcela odpustí. Judikaturou bylo tedy dovozeno: „... *došlo-li jen k dočasnému prominutí, je výpovědní důvod naplněn uplynutím doby, po kterou zaměstnavatel stanovený předpoklad promíjel.*“<sup>137</sup> Rozhodně nelze zaměstnavateli doporučit, aby toleroval nesplňování předpokladů stanovených pro řádný výkon práce, protože se tím dopouští porušení daného předpisu, což může založit jeho odpovědnost za případný správní delikt, neboť například nemůže připustit, aby na pozici řidiče pracoval zaměstnanec bez řidičského oprávnění.

V případě ukončení pracovního poměru zaměstnance z důvodu nesplňování předpokladů pro výkon sjednané práce je zcela nerozhodné, jestli zaměstnanec nesplňuje tyto předpoklady vlastní vinou, či bez svého zavinění.<sup>138</sup>

---

<sup>136</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2854/2011

<sup>137</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2854/2011 ve srov. se závěry Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 19. 6. 1975 sp. zn. Cpjf 104/74

<sup>138</sup> GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 114

### **7.3 VÝZVA A VÝPOVĚĎ Z DŮVODŮ NEUSPOKOJIVÝCH PRACOVNÍCH VÝSLEDKŮ**

Obecnou povinností zaměstnance vyplývající mu z výkonu závislé práce je povinnost pracovat podle svých sil a možností řádně, svědomitě a pilně. Aby však byl tento předpoklad splněn, musí mít zaměstnavatel k dispozici nástroj pro ochranu před jednáním zaměstnance přičící se této jeho zákonné povinnosti, neboť si lze jen těžko představit, že by značná část zaměstnanců takto jinak jednala. Může se však stát, že zaměstnanec pracuje řádně, svědomitě a pilně, avšak nesplňuje požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon sjednané práce a tím dosahuje neuspokojivých pracovních výsledků. V takové situaci je patrné, že pracovní pozice není pro daného zaměstnance vhodná a je potřeba učinit kroky buď k výpovědi, nebo ke změně pracovní pozice. Zákon reflektuje tyto potřeby, když zakládá jako výpovědní důvod uvedený v ustanovení § 52 písm. f) ZPr neuspokojivé pracovní výsledky, pro které může zaměstnavatel se zaměstnancem ukončit pracovní poměr.

Na úvod si řekněme, co to vlastně neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance jsou. Jestliže zaměstnanec nesplňuje oprávněné požadavky svého zaměstnavatele, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce a které zohledňují konkrétní podmínky u konkrétního zaměstnavatele a jeho představy o tom, jaké nároky mají být kladeny na zaměstnance, který konkrétní druh práce vykonává, a zaměstnanec tímto dosahuje neuspokojivých pracovních výsledků spočívajících v tom, že tento zaměstnanec neodvádí svou práci v požadovaného kvalitě (například pokud má nepořádek v šanonech s materiály týkajícími se jím vykonávané práce) či kvantitě (například pokud tento zaměstnanec vyrobí za směnu pouze 10 ks výrobku namísto požadovaných 15 ks), je tím naplněn výpovědní důvod uvedený v ustanovení § 52 písm. f) ZPr. Existující neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance jsou především důsledkem jeho neschopnosti řádně vykonávat přidělovanou práci. Z povahy věci ale vyplývá, že nepříznivé důsledky neschopnosti zaměstnance se nemohou projevit okamžitě, kupříkladu jednorázovým pochybením bezprostředně po nástupu do zaměstnání, nýbrž až s určitým časovým odstupem. Tato neschopnost může mít svůj původ v nedostatku fyzických vlastností zaměstnance, jeho manuální zručnosti, ale i v nedostatku jeho intelektuálního vybavení,

specifických odborných znalostech anebo i v jeho subjektivním povahovém rozložení, dále v jeho morálních kvalitách, neodpovědném přístupu či nedostatku řídicích a organizačních schopností. Neuspokojivých pracovních výsledků může zaměstnanec dosahovat také pro to, že porušuje některé své povinnosti, vyplývající mu z právních předpisů, které se vztahují k zaměstnancem vykonávané práci, a které mohou založit také výpovědní důvod. Avšak tento bude mít svůj základ v ustanovení § 52 písm. g) ZPr tak, jak si níže podrobněji ukážeme.

Které výsledky považuje zaměstnavatel za neuspokojivé, závisí na jeho vlastním rozhodnutí.<sup>139</sup>

Jak je tedy z výše uvedeného patrné, pro to, aby bylo možné kvalifikovat **neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance**, není vyžadováno porušení pracovních povinností, přestože není vyloučeno, že neuspokojivé pracovní výsledky mohou mít svůj původ v tom, že zaměstnanec některé své povinnosti porušuje. Vychází se pouze z objektivního zjištění, že zaměstnanec vykazuje neuspokojivé pracovní výsledky, a to bez ohledu na to, zda je to v důsledku zaviněného jednání zaměstnance, alespoň ve formě nedbalostní.<sup>140</sup>

Zákon umožňuje rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, jehož pracovní výsledky jsou nedostatečné a z hlediska požadavků zaměstnavatele nedosahují potřebného standardu. Je však nutné pamatovat na to, že každý zaměstnanec má mít v tomto případě garantované právo na tzv. „druhou šanci“, které je zde představováno výzvou zaměstnanci k odstranění pracovních nedostatků.

### 7.3.1 VÝZVA ZAMĚSTNANCI K ODSTRANĚNÍ NEDOSTATKŮ

Jsou-li pracovní výsledky zaměstnance vyhodnoceny jako neuspokojivé, a zároveň se nejedná pouze o drobný a ojedinělý lehce odstranitelný nedostatek v jeho vykonávané práci, měl by zaměstnavatel zaměstnance **písemně upozornit**

---

<sup>139</sup> VRAJÍK, M. Jak řešit neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance. 2013, s. 8

<sup>140</sup> Vzhledem k tomu, že zavinění není v pracovním právu zakotveno, musíme pro potřeby jeho definování vycházet z trestního zákoníku, který v ustanovení § 15 a § 16 TZ definuje zavinění ve dvou formách: zavinění úmyslné a zavinění z nedbalosti. Stanovení hranic mezi nedbalostním a úmyslným jednáním vychází z přesného skutkového zjištění všech okolností, které jsou rozhodné pro daný posuzovaný případ.

**na tuto skutečnost a vyzvat ho, aby odstranil neuspokojivé pracovní výsledky.** Tím je mu poskytnuta možnost, aby své pracovní výsledky zlepšil na požadovanou úroveň a uchránil tak své pracovní místo.

Judikatura dovodila, že **hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi** z pracovního poměru z důvodu nespokojivých pracovních výsledků je právě **předchozí písemná výzva zaměstnavatele k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků**<sup>141</sup>, v níž jsou dostatečně konkrétně vymezeny nedostatky v práci, které má zaměstnanec v přesně písemně stanovené lhůtě odstranit, aby se tím vlastní výpovědi z pracovního poměru předešlo. Pouze za předpokladu, že budou tyto nedostatky v práci dostatečně konkrétně vymezeny ve výzvě, lze následně určit, zda zaměstnanec výzvě vyhověl či nikoliv.<sup>142</sup>

Konkrétní lhůtu však zákon nestanovuje, a proto je při posuzování konkrétního případu nutno přihlédnout k jeho okolnostem. Délka lhůty musí být ale přiměřená vytýkaným nedostatkům v práci zaměstnance tak, aby umožnila zaměstnanci splnit výzvu, a to dle obecného mínění v konkrétním případě. Není-li délka lhůty stanovena vůbec, nebo je-li nepřiměřená, je následná výpověď z pracovního poměru z důvodů nesplnění povinných náležitostí výzvy neplatná.<sup>143</sup> Jisté nedostatky je možné odstranit ihned, po pouhém upomenutí zaměstnance k jejich odstranění. Takovými lehce odstranitelnými nedostatky jsou kupříkladu způsob chování zaměstnance, jeho vystupování, styl jeho oblékání a řada dalších. Naopak některé nedostatky vyžadují delší, nikoliv několikadenní lhůtu, k jejich odstranění. Zde mám na mysli například nedostatky ve způsobu organizace práce a zručnosti zaměstnanců. Důvodem výpovědi mohou být pouze takové nedostatky v plnění pracovních povinností zaměstnance, které nejsou ojedinělé, nýbrž kdy je absence kvality požadovaných pracovních výsledků dána po delší časový interval, případně když se opakuje.<sup>144</sup> Vždy je však třeba přihlédnout k tomu,

---

<sup>141</sup> Zpráva Nejvyššího soudu Cpjf 17/77

<sup>142</sup> Usnesení ze dne 7.9.2010 pod sp.zn.: 21 Cdo 2894/2009

<sup>143</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008

<sup>144</sup> tamtéž

za jakou dobu by takovéto vady byl schopen odstranit průměrný, rozumný a loajální zaměstnanec.

### 7.3.2 OBSAHOVÉ NÁLEŽITOSTI VÝZVY K ODSTRANĚNÍ PRACOVNÍCH NEDOSTATKŮ

Z hlediska formy výzvy není zákonem předepsáno, jak má být výzva učiněna. Jedinou podmínkou, která musí být splněna, je, aby byla výzva k odstranění pracovních nedostatků vždy písemná a z jejího obsahu vyplývalo, jaké konkrétní neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnanec vykazuje. Samotné písemné upozornění však není pracovněprávním úkonem, nýbrž úkonem faktickým, který musí být doručen zaměstnanci do vlastních rukou.

Nyní se pojďme zaměřit na to, jaké obsahové náležitosti musí výzva k odstranění nedostatků pro řádný výkon práce obsahovat:

- **Dostatečně určitý skutkový popis** vytýkaných neuspokojivých pracovních výsledků, které by neměly být vymezeny pouze typově, nýbrž i s uvedením konkrétních příkladů, ve kterých jsou spatřovány nedostatky pro řádný výkon sjednané práce.
- **Určení způsobu, kterým může zaměstnanec neuspokojivé pracovní výsledky odstranit, popř. dostatečně podrobný popis, jaké pracovní výsledky se od zaměstnance očekávají.** Zaměstnavatel by se měl pokusit nalézt „měřitelný“ údaj, jehož splnění nebo nesplnění bude ověřitelné. Pokud takový „měřitelný“ údaj nelze nalézt, měla by výzva obsahovat alespoň srozumitelný slovní popis žádoucího stavu.
- **Poskytnutí přiměřené doby k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků**, přičemž tuto dobu je nutné vymežit přesným datem nebo lhůtou, aby se zabránilo neplatnosti výpovědi. Zákon ani podpůrně dobu potřebnou k odstranění nedostatků nestanovuje. Ale poněvadž zaměstnavatel musí k případné výpovědi přistoupit do 12 měsíců od učinění výzvy k odstranění neuspokojivých pracovních podmínek, je tedy jisté, že tato doba nikdy nebude delší než 12 měsíců, přitom musí zaměstnavatel zohlednit požadovanou změnu v dosahovaných výsledcích

zaměstnance.<sup>145</sup> Zaměstnavatel je oprávněn po zaměstnanci vyžadovat postupné zlepšování v průběhu této doby, tedy například první měsíc může vyžadovat zlepšení výsledků zaměstnance na 75% žádoucího stavu, druhý měsíc zlepšení na 90% žádoucího stavu a konečně od třetího měsíce 100% žádoucího stavu. Pokud by zaměstnavatel zmeškal 12 měsíční lhůtu k výpovědi zaměstnance, nelze výzvu využít jako podklad výpovědi. Upozornění na možnou výpověď povinnou náležitostí výzvy není, přesto by jej zaměstnavatel uvádět měl, aby nemohl zaměstnanec v případném sporu se zaměstnavatelem tvrdit, že učiněnou výzvu nevnímal jako výzvu, při jejímž nesplnění mu hrozí ze strany zaměstnavatele ukončení pracovního poměru.<sup>146</sup>

V praxi se může stát a také již se tak stalo, že zaměstnanec sice neuspokojivé pracovní výsledky odstranil, ale pouze přechodně, když poté se opět tyto neuspokojivé výsledky vyskytly. O této skutečnosti Nejvyšší soud České republiky rozhodl v rozsudku ze dne 22. září roku 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008, kdy Nejvyšší soud dospěl k závěru, že pouhé krátkodobé odstranění neuspokojivých pracovních výsledků neznamená, že by je při jejich opakování ve lhůtě 12 měsíců od první výtky k jejich odstranění musel zaměstnavatel zaměstnanci znovu vytýkat. Nejvyšší soud konkrétně uvedl, že pokud: *„...zaměstnavatel vyzve zaměstnance k odstranění nedostatků v přiměřené lhůtě, a ten tyto vytýkané nedostatky odstraní, avšak záhy zaměstnavatel zjistí, že pracovní nedostatky zaměstnance jsou až na krátké období jejich zlepšení znovu neuspokojivé a tyto nedostatky v práci se znovu začnou opakovat (zaměstnanec nezajistí udržení žádoucího stavu), nebude pro platnost výpovědi podle ustanovení § 52 písm. f) ZPr zapotřebí nové další výzvy k odstranění kvalitativně stejných nedostatků, ale zaměstnavatel může ihned přistoupit k možnosti skončit pracovní poměr výpovědí vázán pouze tím, že tak musí učinit*

---

<sup>145</sup> Judikatura Nejvyššího soudu ČR připustila jako přiměřenou lhůtu i jeden týden nebo tři dny, jestliže je pro to odůvodnění okolnostmi daného případu a rovněž také za předpokladu, že je zlepšení v dané lhůtě objektivně dosažitelné. Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 3. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4482/2008, a dále rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008. Na tomto základě zaměstnavatel nebude nucen nadále zaměstnávat zaměstnance, který například vůbec nemá snahu se v práci zlepšit.

<sup>146</sup> VRAJÍK, M. Jak řešit neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance. 2013, s. 8

*v době 12 měsíců poté, co zaměstnance vyzval k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků“.*<sup>147</sup>

Z uvedeného vyplývá, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, jehož práce nadále vykazuje neuspokojivé pracovní výsledky, které zjevně odstraněny nebyly, donekonečna tyto neuspokojivé pracovní výsledky vytýkal. Musí se však jednat o stejné, ve výzvě k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků uvedené, nedostatky ve vykonávané práci, které se objevily znovu poté, co uplynula lhůta k jejich odstranění. Proto by měl zaměstnavatel ve výzvě kromě uvedení konkrétních příkladů vytýkaných nedostatků uvést také, že kromě jejich zlepšení vyžaduje po zaměstnanci také zachování určitého standardu v ostatních oblastech práce, kterou daný zaměstnanec na základě pracovní smlouvy vykonává.

Nelze však upírat zaměstnavateli oprávnění, aby v období po uplynutí lhůty stanovené ve výzvě k odstranění nedostatků rozhodl, že již nebude nadále vyčkávat a přistoupí k výpovědi, neboť zjištěné nedostatky v zaměstnancem vykonávané práci nebyly odstraněny, anebo v případě, došlo-li k jejich odstranění, že vyčká, zda zlepšení pracovních výsledků zaměstnance vykazuje stabilnější úroveň a nebylo jen jeho dočasným, krátkodobým a ojedinělým výkyvem v jinak neuspokojivé úrovni obvykle dosahovaných pracovních výsledků.<sup>148</sup>

Ukáže-li se, že pracovní výsledky zaměstnance jsou i přesto, že byl vyzván v přiměřené lhůtě<sup>149</sup> k jejich odstranění, nadále neuspokojivé, až na jejich krátkodobé zlepšení, je **zaměstnavatel oprávněn ukončit pracovní poměr** se zaměstnancem z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků. Avšak musí tak učinit **v průběhu 12 měsíců poté, co zaměstnance písemně vyzval k jejich odstranění** a musí přitom postupovat s náležitou opatrností tak, aby nedocházelo k diskriminování zaměstnanců, s ohledem na ostatní zaměstnance. Pokud by však nové nedostatky v práci byly jiného charakteru, musí zaměstnanci doručit novou,

---

<sup>147</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008

<sup>148</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008

<sup>149</sup> Je-li délka lhůty nepřiměřená, nebo není-li stanovena vůbec, je výpověď z pracovního poměru z tohoto důvodu neplatná.

kvalifikovanou výzvu k jejich odstranění a poskytnout mu novou přiměřenou lhůtu k jejich odstranění.

Jestliže je výpovědní důvod podmiňován více skutečnostmi, nestačí k jeho uvedení v písemné výpovědi pouze odkaz na zákonnou skutkovou podstatu, nýbrž je třeba jej **dostatečně skutkově vymezit včetně uvedení konkrétních příkladů** týkajících se neuspokojivých pracovních výsledků, aby se předešlo vzniku důvodných pochybností o tom, ze kterého důvodu se výpověď dává. Toto přesné vymezení konkrétních skutečností, v nichž je spatřován výpovědní důvod, je důležité zejména pro zaměstnavatele samotného, neboť na něm pak bude v případě soudního sporu se zaměstnancem povinnost tvrdit a prokázat naplnění výpovědního důvodu. Zaměstnavatelovou povinností tedy bude tvrdit a prokázat, že zaměstnanec skutečně dosahoval neuspokojivých pracovních výsledků a že ani přes výzvu k jejich odstranění tyto konkrétní nedostatky neodstranil a svou vykonávanou práci nezlepšil.

Výpovědní důvod spočívající v neuspokojivých pracovních výsledcích zaměstnance může být dán po delší dobu, než se zaměstnavatel rozhodne jej uplatnit, podstatné ale je, aby objektivně neuspokojivé pracovní výsledky, kvůli kterým se zaměstnavatel rozhodne ukončit se zaměstnancem pracovní poměr, existovaly v době jeho rozvázání.<sup>150</sup>

### **7.3.3 NEUSPOKOJIVÉ PRACOVNÍ VÝSLEDKY VERSUS PORUŠOVÁNÍ POVINNOSTÍ Z NEDBALOSTI**

V předchozích kapitolách jsme dospěli k tomu, že nesplňování požadavků pro řádný výkon práce včetně neuspokojivých pracovních výsledků pojmově vylučuje zavinění zaměstnance. Jinými slovy řečeno, aby bylo možné dát zaměstnanci výpověď z důvodů neuspokojivých pracovních výsledků, musí tyto výsledky být důsledkem neschopnosti zaměstnance, nikoliv nedbalosti. Toto tvrzení lze podložit rozsudkem Nejvyššího soudu, který se zabýval rozlišením neuspokojivých pracovních výsledků a porušením povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Judikaturou bylo tedy dovozeno, že rozlišení mezi tím,

---

<sup>150</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008



zda výpovědní důvod skutkově vymezený ve výpovědi z pracovního poměru představuje neuspokojivé pracovní výsledky ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) ZPr, nebo porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci ve smyslu ustanovení § 52 písm. g) ZPr, **závisí na tom, zda vytýkané a prokázané jednání zaměstnance vykazuje znaky porušení pracovních povinností, které bylo zaměstnancem zaviněno alespoň z nedbalosti.**<sup>151</sup>

Z výše zmíněného judikátu tedy vyplývá, že nelze dát výpověď z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. f) ZPr, došlo-li ze strany zaměstnance k zaviněnému jednání, ať již se jednalo o zavinění úmyslné či nedbalostní. Naopak je tu naplněn jiný výpovědní důvod, a to výpovědní důvod uvedený v ustanovení § 52 písm. g) ZPr, kterým je porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Pokud by tedy zaměstnavatel vyzval zaměstnance k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků a následně by přistoupil k výpovědi z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. f) ZPr, avšak později by se ukázalo, že byl naplněn výpovědní důvod z důvodu porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, upravený v ustanovení § 52 písm. g) ZPr, byla by tato výpověď neplatná, protože uvedený výpovědní důvod nebyl dán.

Toto nedostatečné provázání výpovědních důvodů je jedním z nejslabších míst celého zákoníku práce, neboť často samotný zaměstnavatel není schopen rozeznat, zda zaměstnanec špatně vykonává sjednanou práci z důvodů nedbalosti, či zda je to způsobeno jeho neschopností. Je to dáno především tím, že zavinění je, jak již bylo uvedeno výše, vnitřní psychický vztah zaměstnance k následku svého jednání, když navenek se projevuje pouze zprostředkovaně.

Pokud se tedy zaměstnavatel rozhodne dát zaměstnanci výpověď z důvodu uvedených v ustanovení § 52 písm. f) ZPr spočívajících v neuspokojivých pracovních výsledcích, avšak soud při posuzování daného případu posoudí vytýkané a prokázané jednání zaměstnance jako zaviněné porušení povinností

---

<sup>151</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 758/2006

vyplývajících zaměstnanci z pracovněprávních předpisů, je možné, aby soud výpovědní důvod překvalifikoval, pokud se bude jednat o závažné porušení povinností nebo porušení povinností zvláště hrubým způsobem. Poté bude dán výpovědní důvod na základě ustanovení § 52 písm. g) ZPr.<sup>152</sup>

V zákoníku práce můžeme nalézt dva případy, ve kterých je platnost výpovědi podmíněna předchozí písemnou výzvou či výtkou. V prvním případě se jedná o výpověď z důvodu nesplňování požadavků pro řádný výkon práce spočívající v neuspokojivých pracovních výsledcích, a v případě druhém o výpověď z důvodu soustavného méně závažného porušování pracovních povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci<sup>153</sup>. Obě výzvy se přitom od sebe liší nejen svým obsahem, ale i důvody, za kterých je možné přistoupit k výpovědi.<sup>154</sup> Proto je nelze mezi sebou zaměňovat. Pokud tedy soud v posuzovaném případě přistoupí k překvalifikaci výpovědního důvodu, má to ve většině případů za následek neúspěch zaměstnavatele ve věci.

Na tomto základě lze zaměstnavatelům doporučit, aby v případě nejistoty, zda se jedná o výpovědní důvod spočívající v neuspokojivých pracovních výsledcích zaměstnance, či v soustavném méně závažném porušování pracovních povinností, doručili zaměstnanci pro totéž jednání jak výzvu k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, tak zároveň upozornění na možnost výpovědi pro soustavné méně závažné porušování pracovních povinností. A následně v případě, že nedojde k odstranění závadného jednání zaměstnance a zaměstnavatel se rozhodne rozvázat pracovní poměr s takovým zaměstnancem, měl by zaměstnavatel na tyto dvě výše uvedené výzvy navázat rovněž dvě samostatné výpovědi, kdy jedna z nich bude dána z důvodu uvedeného

---

<sup>152</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 6. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1479/2011

<sup>153</sup> Z praxe soudů vyplývá, že o soustavné méně závažné porušování povinností se jedná tehdy, pokud k němu dojde alespoň třikrát, přičemž mezi jednotlivými případy je přiměřená časová souvislost, a je zároveň zřejmé, že zaměstnanec nehodlá ani do budoucna své pracovní povinnosti plnit (např. soustavné pozdní příchody na pracoviště).

<sup>154</sup> V Písemné výtce nebo písemném Upozornění na soustavné méně závažné porušování pracovních povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zaměstnavatel specifikuje konkrétní porušení, případně doplní příslušný odkaz na pracovněprávní či jiné právní předpisy nebo vnitropodnikové normy, a zároveň v něm uvede možnost dání výpovědi v případě dalšího (třetího) porušení povinností.

v ustanovení § 52 písm. f) ZPr a druhá z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. g) ZPr. Neboť jen tak bude zaměstnavatel úspěšný pro případ, že dojde soudem v případě řešení sporu o platnost výpovědi k překvalifikaci výpovědního důvodu. Judikatura totiž připouští dání výpovědi z více důvodů zároveň, kdy výpověď daná zaměstnanci je platná, pokud je naplněn alespoň jeden z uplatněných výpovědních důvodů.

Závěrem můžeme dodat, že rozlišení mezi neuspokojivými pracovními výsledky zaměstnance a soustavným méně závažným porušováním povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci bude vždy v praxi způsobovat značné obtíže, k jejichž překonání by měla pomoci bohatá soudní judikatura.

## ZÁVĚR

Záměrem této diplomové práce s názvem Kvalifikace zaměstnance a řádný výkon práce bylo především nastínit problematiku právního institutu péče o zaměstnance, včetně její zákonné úpravy, se zaměřením na odborný rozvoj zaměstnanců s tím, že byl podán přehled možných forem odborného rozvoje, mezi jehož nejvýznamnější patří bezpochyby prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace zaměstnance, jimž jsem z tohoto důvodu věnovala největší pozornost. S těmito dvěma stěžejními formami odborného rozvoje úzce souvisí další právní institut, kterým je kvalifikační dohoda, která je právě při zvyšování kvalifikace často uzavírána. Může být uzavřena taktéž při prohlubování kvalifikace, jak bylo ukázáno výše, avšak předpokládané náklady prohloubení kvalifikace musí přesáhnout alespoň částku 75 tisíc korun českých, aby mohla být tato dohoda sjednána platně. V tomto případě ale nelze zaměstnanci prohloubení kvalifikace uložit. V kapitole páté jsem se věnovala vymezení pojmů požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon práce a předpoklady pro řádný výkon práce, které s probíranou tematikou úzce souvisí, neboť právě pod pojmem předpoklady řádného výkonu práce je zahrnuto vedle dosažení určitého stupně vzdělání, složení stanovené zkoušky či osvědčení určité dovednosti, také získání určitého stupně kvalifikace. V samém závěru práce jsem se pak věnovala otázce, jak může zaměstnavatel řešit situace, když zaměstnanec nespĺňuje požadavky zaměstnavatelem kladené na zastávanou pracovní pozici.

Nyní bych ráda uvedla své vyjádření ke zpracované problematice. Práce je přirozenou potřebou každého člověka, ať již na ni nahlížíme z pohledu existenčního či seberealizačního. Průměrný čas člověka strávený na pracovišti činí jednu třetinu dne, a i z tohoto důvodu je práce považována za důležitou součást našeho života, včetně toho, že je spoluurčujícím faktorem v otázce sociálního postavení na společenském žebříčku každého z nás. Péče o zaměstnance v jejím celkovém pojetí výrazně ovlivňuje spokojenost zaměstnanců, proto by jí měl každý zaměstnavatel věnovat náležitou pozornost a nezanedbávat ji, neboť přispívá ke spokojenosti pracovníků v jejich zaměstnání a měla by být nedílnou součástí sociální politiky každého podniku. Úspěch podniku nespočívá pouze v nejnovějších technologiích, know-how či stabilním finančním zázemí, ale jedním z důležitých faktorů pro stabilní postavení na konkurenčním trhu práce

je i schopnost zaměstnavatele získat a udržet si své kvalitní pracovníky, ať už zastávají klíčové nebo běžné pozice. Mnozí zaměstnavatelé se snaží v rámci svých možností poskytovat svým zaměstnancům tu nejlepší možnou péči, jiní považují tuto otázku za méně důležitou na cestě za expanzí svého podniku. Základem právní úpravy institutu péče o zaměstnance je Listina, v jejíž hlavě čtvrté jsou upravena hospodářská, sociální a kulturní práva, kterých se lze v souladu s článkem 41 odst. 1 Listiny dovolávat pouze v mezích zákonů, která tato ustanovení provádějí. Tímto zákonem je nepochybně zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, v němž je právní úprava péče o zaměstnance obsažena především v části desáté. Nejedná se ovšem o úpravu komplexní, když například pojem bezpečnost a ochrana zdraví při práci, který rovněž spadá pod pojem péče o zaměstnance, je upraven zcela samostatně, a to v části páté zákoníku. I samotná zákonná právní úprava pracovních podmínek zaměstnanců je poměrně stručná, když určuje pouze základní směry péče o zaměstnance a zároveň ponechává na zvážení každého zaměstnavatele, jaký rozsah péče o pracovní podmínky svým zaměstnancům přizná. Z tohoto důvodu pak nacházejí své praktické uplatnění především kolektivní podnikové smlouvy či vnitřní předpisy, v nichž je upraven širší rozsah pracovních podmínek zaměstnanců. Proto může každý zaměstnavatel o možných způsobech péče o zaměstnance uvažovat různě, neboť se mu nabízí značně volný prostor, kterým lze systém péče o zaměstnance koncipovat. Extenzivní pojmání péče o zaměstnance však musí vždy respektovat meze legislativní úpravy, které určuje zákoník práce ve svých ustanoveních § 224 – 247. Smysl institutu péče o zaměstnance v podobě jeho navzájem provázaných aktivit nespočívá v dnešní době pouze v tom, aby bylo vyhověno legislativním požadavkům kladeným na zaměstnavatele, nýbrž je třeba tento smysl spatřovat především zájmu zaměstnavatele vytvářet svým zaměstnancům takové vhodné pracovní prostředí, které bude mít významný pozitivní vliv na angažovanost jeho zaměstnanců, což se pak jistě odrazí také v jejich pracovním nasazení, a v důsledku toho se zlepší jak zaměstnavatelovo postavení na trhu práce, tak významně i jeho ekonomický obrat. Tuto skutečnost můžeme podložit praxí některých evropských zemí, která prokazuje, že v zemích, kde je velká pozornost věnována vzdělávání a zvyšování kvalifikace, dosahují zaměstnavatelé nejen dobrých pracovních výsledků, ale i výsledků ekonomických. Český zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost zaškolit zaměstnance, kteří vstupují do pracovního

poměru bez potřebné kvalifikace, nebo přechází z jakýchkoliv důvodu na straně zaměstnavatele na nový druh práce, případně na nové pracoviště, pokud je to nezbytné. Mnoho zaměstnavatelů tuto svou povinnost často přehlíží a neuvědomují si přitom, že tímto procesem mohou bez jakýchkoliv obtíží zvýšit efektivitu pracovního nasazení svých zaměstnanců a také kvalitu jejich práce. Stejně tak považují za důležitou odbornou praxi jak absolventů, tak i žáků středních škol, kteří mají odbornou praxi zařazenou jako povinnou složku studia. Jsem přesvědčena, že pokud se do budoucna podaří zvýšit zájem zaměstnavatelů o spolupráci se školami při zajišťování odborné praxe, budou střední školy produkovat daleko více absolventů odpovídajících požadavkům a potřebám zaměstnavatelů, což zároveň zvýší počet kvalifikované pracovní síly na trhu práce a spolu s tím samozřejmě dojde i ke vzrůstu ekonomiky. Toto své tvrzení bych podložila logickým odůvodněním, že pokud budou noví zaměstnavatelé ochotni spolupracovat při zajišťování odborných praxí, v jejichž rámci se žáci budou moci ve firmách zúčastnit různorodých forem školení, budou již poměrně dostatečně připraveni na výkon budoucí profese, neboť mnohdy je pro žáky samotná příprava na získání odborných osvědčení mimořádně zatěžující, především po finanční stránce. Osvědčení vydávají specializovaná vzdělávací zařízení a jejich služby jsou zpoplatněny, a toto může značně ovlivňovat budoucí šance absolventů škol na získání zaměstnání. V řadě případů proto absolventi opouštějí své vystudované profese a raději volí jiné. Zde pro příklad uvedu strojníky - absolventy, kteří pro výkon své činnosti potřebují jednak řidičské oprávnění včetně rozšíření na nákladní vozidla, a dále profesní průkaz, který v dnešní době představuje značné finanční zatížení, které si mnohdy nemohou mladí absolventi dovolit, a proto raději hledají své uplatnění v jiných oborech. K prohlubování kvalifikace zaměstnanců nutno uvést, že zákoník práce zaměstnavateli přiznává za účelem prohlubování kvalifikace oprávnění uložit svým zaměstnancům účast na školeních, studiu nebo jiných formách přípravy, popřípadě na zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval u jiné právnické nebo fyzické osoby. Pokud se zaměstnanec odmítne těchto zaměstnavatelem nařízených školení za účelem prohloubení kvalifikace zúčastnit, a v důsledku toho nebude nadále splňovat oprávněné požadavky svého zaměstnavatele stanovené na zastávanou pracovní pozici, lze jeho jednání kvalifikovat jako porušení pracovních povinností vyplývajících zaměstnanci z právních předpisů, za které je možné zaměstnance postihnout. Zaměstnavatel může tyto neuspokojivé pracovní podmínky řešit

formou snížení mzdy nebo jejich pohyblivých složek, ke které však smí přistoupit pouze za předpokladu, že mzda byla určena mzdovým výměrem nebo stanovena vnitřním předpisem. Až v případě, že se zaměstnanci nepodaří neuspokojivé pracovní podmínky odstranit, přistupuje zaměstnavatel k nejkrajnějšímu možnému způsobu řešení, kterým je právě výpověď z pracovního poměru. Jak však z ustanovení § 52 ZPr vyplývá, poskytuje zákoník práce zaměstnanci poměrně velkou ochranu před jednostranným skončením pracovního poměru zaměstnance ze strany zaměstnavatele. Zákoník práce je založen na ochraně zaměstnance jakožto slabší strany v pracovním poměru, proto je jeho snahou chránit zaměstnance proti svévoli a subjektivnímu rozhodování zaměstnavatele. Hlavní pilíř ochrany lze spatřovat především ve velmi konkrétním a taxativním vymezení výpovědních důvodů, ze kterých lze se zaměstnancem platně ukončit pracovní poměr, kdy tato ochrana zaměstnance je dále podpořena skutečností, že ve výpovědi zaměstnavatele nestačí pouze odkázat na konkrétní ustanovení zákona, ale je nutné, aby zaměstnavatel přesně skutkově vymezil výpovědní důvod. V rámci právní praxe však není výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. f) ZPr, příliš užívaným, neboť jistá zdlouhavost celého procesu spočívající především ve splnění hmotněprávních předpokladů pro platnost výpovědi z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. f) ZPr, tedy výzvě zaměstnanci k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků ve 12 měsíční lhůtě a stanovení zaměstnanci přiměřenou lhůtu k jejich odstranění, je pro mnohé zaměstnavatele příliš zatěžující. Proto zaměstnavatelé raději volí jinou, jednodušší cestu, kterou lze se zaměstnancem ukončit pracovní poměr. A to nemluvě o náročnosti dokazování platnosti výpovědi v případě napadení rozvázání pracovního poměru zaměstnancem. V praxi to tedy funguje tak, že pokud už zaměstnavatel pojme myšlenku rozvázat pracovní poměr se svým zaměstnancem, raději zvolí rychlejší a méně náročnou cestu, kdy se zaměří například na mzdovou (platovou) stránku nežádoucího zaměstnance a snižuje mu mzdu (plat). Tím se ale často dopouští šikanózního chování vůči zaměstnanci, které je v pracovním právu zakázané. Když snižování mzdy není možné z důvodu toho, že má zaměstnanec mzdu sjednanou v pracovní smlouvě nebo ve mzdovém výměru, přičemž jednostranným rozhodnutím zaměstnavatele nelze takto sjednanou mzdu snížit, zaměstnavatel zaměstnanci odebere nebo sníží odměny, prémie, osobní ohodnocení a další mzdové složky. Setkáváme se také s případy, kdy zaměstnavatel začne zaměstnanci přidělovat těžší práci či méně placenou práci, zaměstnance neustále

kontroluje apod. a snaží se mu tak práci a pracoviště co nejvíce znepríjemnit, aby si nakonec našel uplatnění jinde a zaměstnavatel mu nemusel dávat výpověď z pracovního poměru. Nemůže-li zaměstnavatel využít ani jednu z těchto cest, a nevhodného zaměstnance se lehce zbavit, často využívá cestu tzv. „umělé“ reorganizace společnosti, v jejímž důsledku se nešikovný zaměstnanec rázem stane nadbytečným a zaměstnavatel tak může dát zaměstnanci výpověď z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. c) ZPr. Zaměstnancům pak zákoník v tomto případě neposkytuje dle mého názoru účinnou ochranu proti uvedeným postupům jejich zaměstnavatele. Jedinou možností, která je jim umožněna, je obrátit se na soud, aby posoudil neplatnost jejich výpovědi z pracovního poměru, avšak výsledek bude vždy záviset na tom, jak zaměstnanec unese důkazní břemeno a prokáže svá tvrzení. Může se také obrátit na inspektorát práce s upozorněním na porušování pracovněprávních předpisů, když zaměstnavatel například jako výpovědní důvod uvede tzv. výše zmíněnou „umělou reorganizaci“. Podíváme-li se na výpovědní důvody uvedené v ustanovení § 52 písm. f) ZPr z druhé strany, lze spatřit i jejich praktický význam pro zaměstnance, kteří ovlivňováni tím, že v případě, kdy nebudou splňovat předpoklady či požadavky pro řádný výkon práce, budou podléhat ze strany zaměstnavatele hrozbě ukončení pracovního poměru, budou motivováni k lepším pracovním výsledkům a tím dojde zároveň k zefektivnění jejich práce a zvýšení tržního podílu jejich zaměstnavatele.

Při zpracování této diplomové práce jsem vycházela z platné a účinné právní úpravy, která je především obsažena v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, když tuto zákonnou úpravu jsem doplnila o některá významná právní rozhodnutí, jejichž účelem bylo doplnit a dovysvětlit probíranou problematiku. Při zpracování předkládané práce jsem dále vycházela z řady monografií, odborných článků, stejně tak jako z komentářové literatury.



## RESUMÉ

The issue of employee qualification and proper performance of employee's work are nowadays very actual and often discussed topic. Therefore, I have chosen this issue as a topic for my master thesis. Content of the work has been divided into seven chapters with its individual subchapters. The first chapter of this work deals with legal institute of care for employees including an outline of legal regulations of this term. The second chapter discusses the qualification of employee as labor reality, which also includes the definition of employee qualification. Pivotal third chapter deals with the professional development of employees and its possible forms with detail focus on the two most important forms of the employees' professional development, such as improving and upgrading qualification. In the fourth chapter is an analyse of qualification agreement which is being closed when upgrading qualification, but only after meeting certain conditions it may be closed also when improving qualification. Content of the fifth chapter is a definition of terms presumptions of proper work performance and employer's requirements for proper work performance. In chapter six and seven were analysed possible ways of solution of unsatisfactory employee's work performance, including the farthest process which is termination of employment.

The aim of the thesis is to focus on the issue of legal institute of care for employees, mainly to focus onto the professional development of employees, as nowadays enormous demands are required from employees in order to develop their expertise and knowledge and those further deepened in practice. In this respect, the legal working conditions of employees is relatively short, as it determines only the basic guidelines of care for employees and it leaves on every employer to consider what care range of working conditions will admit to their employees. In connection with this, I have evaluated whether the current legal regulations equally motivates employees for their higher education, and I came to the conclusion that the Czech Labour Code confesses employer a permission to imposes employees to participate in training, studying or other forms of preparation in order to improve qualification necessary for their job, eventually requires employees to improve qualification with other legal or natural person. In the presented work I was looking on assessment of question, what happens

if the employee refuses to attend mandatory trainings in order to improve qualification, and in this regard will not fulfil demanded requirements of their employer defined for the job. This behaviour of the employee is qualified as a misconduct of job duty arising from the employee's law regulation. For this, is possible to punish the employee, either by cutting wages or cutting other variable part of wages, thus, if the payment was determined by wage assessment of determined by an internal regulation. Only in the event that the employee fails to clear unsatisfactory working performance, employer approaches to the farthest possible way of solution, which is the termination of employment.

When compiling the chosen topic of this thesis, I relied on legal regulations *de lege lata*, primarily on the amendment to the Act no. 262/2006 Coll., The Labour Code, as amended with effect from 1. 10. 2015 in which are already included changes ensuing in relation to the adoption of Act no. 89/2012 Coll., Civil Code. I have also draw my findings from the related law regulations, from specialist publications, scientific articles, as well as the courts, which is important mainly for its interpretation and application function to the quoted Labour Code provisions.

# LITERATURA

## 1. Monografie

ANDRAŠČÍKOVÁ, Maria et al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2015, 1250 s. Práce, mzdy a pojištění. ISBN 978-80-7263-921-2

BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 640 s. ISBN 978-80-7400-405-6

BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0

BĚLINA, Miroslav et al. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 1123. ISBN 978-80-7400-317-2

ČERVINKA, Tomáš a kol., *Z. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. aktualizované vydání, Olomouc: ANAG, 2012, s. 231. Práce, mzdy a pojištění. ISBN 978-80-7263-751-5

GALVAS, Milan. *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí*. 1. vydání. Brno: Computer Press, 2007, s. 178. ISBN 978-80-251-1872-6.

GALVAS, Milan et al. *Pracovní právo České republiky*. Brno: MU, 1997, s. 429. ISBN 80-210-1587-X

GALVAS, Milan et al. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004. s. 671. ISBN 80-7239-173-9

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1

HOCHMAN, Josef, Antonín KOTTNAUER a Helena ÚLEHLOVÁ. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. vyd. Praha: Linde Praha, 2008, s. 927. ISBN 978-80-7201-724-9

HŮRKA, Petr et al. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 1063. ISBN 978-80-7263-857-4

HŮRKA, Petr. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem: znění a podrobný komentář judikatury za roky 2011 a 2012, reprezentativní výběr nejnovějších judikátů v oblasti pracovního práva včetně judikatury Soudního dvora EU, aplikace judikatury v praxi*. 1. vydání. Olomouc: Anag, 2012, s. 247. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-785-0

JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2010 v praxi: Komplexní průvodce s řešením problémů*. Právní stav k 1. 1. 2010. Praha: Grada publishing, 2009. s. 240. ISBN 978-80-247-2113-2

JANOUSEK, Karel. *Cestovní náhrady ve 234 příkladech*. 5. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 383. Účetnictví. ISBN 978-80-7263-718-8

JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku*. 3. aktualizované vydání. Praha: BOVA POLYGON, 2008, s. 1088. ISBN 80-7273-150-3

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. rozšířené a doplněné vydání. Praha: Management Press, 2007. s. 399. ISBN 978-80-7261-168-3

KUBÍNKOVÁ, Marcela et al.: *Nový zákoník práce s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi*. Praha: SONDY, 2006, s. 507. ISBN 80-86846-15-6

PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, 159 s. ISBN 978-80-7380-507-4

VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce. Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 764 s. ISBN 978-80-7478-955-7

## 2. Články a internetové zdroje

AK HOLEC, ZUSKA A PARTNEŘI. Co není zakázáno, je dovoleno [online]. [cit. 2016-02-20]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/co-neni-zakazano-je-dovoleno-43130.html>

AK HOLEC, ZUSKA A PARTNEŘI. K výpovědi z pracovního poměru pro neuspokojivé pracovní výsledky podle ust. § 52 písm. f) ZP [online]. 2011, s. 4 [cit. 2016-03-15]. Dostupné z: <http://www.holec-advokati.cz/cs/publikace/aktuality/25>

BRŮHA, Dominik. Prohlubování a zvyšování kvalifikace zdravotnických pracovníků. In: *Práce a mzda* [online]. 2007, č. 8, s. 27 [cit. 2016-03-15]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d2375v3132-prohlubovani-a-zvysovani-kvalifikace-zdravotnickych-pracovniku/>

FUKA, Jindřich. Posuzování neuspokojivých pracovních výsledků jako výpovědního důvodu. In: *EPRAVO.CZ- Sbíрка zákonů, judikatura, právo* [online]. 5. 9. 2013 [cit. 2016-03-15]. ISSN 1213-189X. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/posuzovani-neuspokojivych-pracovnich-vysledku-jako-vypovedniho-duvodu-92372.html>

JANŠOVÁ, Marie. Jak přimět zaměstnance, aby se vzdělávali? In: *Právní rádce* [online]. 27. 9. 2012. [cit. 2016-03-15]. Dostupné z: <http://www.glatzova.com/pravni-radce:-jak-primet-zamestnance-aby-se-vzdelavali-c922>

JOUZA, Ladislav. Jak se zbavit neschopného zaměstnance. In: *Bulletin-advokacie.cz* [online]. 11. 1. 2016, s. 5 [cit. 2016-03-15]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/jak-se-zbavit-neschopneho-zamestnance?browser=mobi>

KOSTADINOVOVÁ, Ilona. Překážky v práci na straně zaměstnance aneb jak se správně vypořádat s nepřítomností pracovníků v zaměstnání. In: *Zdravotnické fórum*, 2012, roč. 2012, č. 3, s. 19-35. ISSN: 1804-9664

KOSTADINOVOVÁ, Ilona. Příplatky za práci v sobotu v ČR, aneb právní jistota ochranné funkce pracovního práva a zásada "minimaxu" a zákazu diskriminace v

pracovněprávních vztazích. Tatranská Štrba, Slovenská republika, 2013, s. 453-467

MARELOVÁ, Lucie. Porušení „pracovní kázně“ vs. Neuspokojivé pracovní výsledky. In: *Práce a mzda* [online]. 16. 4. 2010, č. 4 [cit. 2016-02-20]. Dostupné z: [http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d9585v12458-poruseni-pracovni-kazne-vs-neuspokojive-pracovni-vys/?search\\_query=\\$index=47](http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d9585v12458-poruseni-pracovni-kazne-vs-neuspokojive-pracovni-vys/)

MOJŽÍŠ, Miroslav. Výpověď pro nesplnění předpokladů či požadavků, důvod dle § 52 písm. f) zákoníku práce. In: *EPRAVO.CZ- Sbírka zákonů, judikatura, právo* [online]. 17. 12. 2014 [cit. 2016-03-15]. ISSN 1213-189X. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/vypoved-pro-nesplneni-predpokladu-ci-pozadavku-duvod-dle-52-pism-f-zakoniku-prace-96295.html>

MUŠKA, František. Péče zaměstnavatele o kvalifikaci zaměstnanců v praxi [online]. In: *Mzdy a personalistika v praxi*. 2005, č. 3, s. 12 [cit. 2016-03-15]. Dostupné z: <http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d1113v1089-pece-zamestnavatele-o-kvalifikaci-zamestnancu-v-praxi/>

PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Smluvní princip a jeho uplatnění v českém zákoníku práce. In SUCHOŽA, J., HUSÁR, J. (eds). *Právo, obchod, ekonomika II*. Košice: Univerzita P. J. Šafárika, 2012.

STRÍTESKÝ, Marek. Jak pečovat o zaměstnance. In: *Práce a mzda* [online]. 2012, č. 8. [cit. 2016-02-20]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d39305v49324-jak-pecovat-o-zamestnance/>

ŠUBRT, Bořivoj. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. In: *Práce a mzda* [online]. 2007, č. 12, s. 20 [cit. 2016-03-15]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d2981v3961-pece-o-odborny-rozvoj-zamestnancu>

ŠUBRT, Bořivoj. Kvalifikační dohoda a některé další otázky odborného rozvoje zaměstnanců. In: *Práce a mzda* [online]. 2008, č. 1, s. 13 [cit. 2016-03-15]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3158v4150-kvalifikacni-dohoda-a-nektere-dalsi-otazky-odborneho-rozvoj>

VRAJÍK, Michal. Jak řešit neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance [online]. 2013, s. 10 [cit. 2016-03-15]. Dostupné z: <http://dhplegal.sk/files/730fc9edce3f5a21b89f42f13d2e71a0.pdf>

HAMRÁK, Peter. *Podniková sociální politika* [online]. [cit. 2016-02-20]. Dostupné z: [www.fbi4.euweb.cz/podsocpol.ppt](http://www.fbi4.euweb.cz/podsocpol.ppt)

Metodická příručka pro realizaci praktického vyučování žáků středních škol u zaměstnavatelů [online]. [cit. 2016-03-22]. *Výuka – Komunikace - Praxe*. Dostupné z: <http://www.projektvykop.cz/files/metodika/Methodika-realizace-practickeho-vyucovani-u-zamestnavatele---final.pdf>

<http://www.pravnilinka.cz/pravo-zamestnance-na-odborny-rozvoj-a-zvysovani-kvalifikace>

<http://www.firmy.finance.cz/zamestnanci/informace/pruvodce-zakonik-prace/pece-o-zamestnance>

[www.ipodnikatel.cz/Pece-o-zamestnance/odborny-rozvoj-zamestnancu.html](http://www.ipodnikatel.cz/Pece-o-zamestnance/odborny-rozvoj-zamestnancu.html)

### **3. Právní předpisy**

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů,

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších změn a doplňků

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (s nabytím účinnosti 1. 1. 2014)

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 303/2013 Sb. zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

#### **4. Judikatura**

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 11. 2001, sp. zn. NS 21 Cdo 1873/2000.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1293/2000

Rozsudek Vrchního soudu ze dne 31. 3. 1994, sp. zn. 6 Cdo 15/1994

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 6. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2383/2008.

Stanovisko bývalého Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 3. 1978, sp. zn. Cpjf 44/77, uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod poř. č. 15, ročník 1978, str. 500

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 3. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4482/2008

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1628/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2854/2011 ve srov. se závěry Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 19. 6. 1975, sp. zn. Cpjf 104/74

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 1. 2011, sp. zn. 21Cdo 619/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2854/2011

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2854/2011 ve srov. se závěry Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 19. 6. 1975, sp. zn. Cpjf 104/74

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 758/2006

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008

Zpráva Nejvyššího soudu ČSSR, sp. zn. Cpjf 17/77, která byla uveřejněna pod č. 15 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1978

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 7.9.2010, sp.zn.: 21 Cdo 2894/2009

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 6. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1479/2011