

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA PRÁVNICKÁ

KATEDRA PRACOVNÍHO PRÁVA

**ZVYŠOVÁNÍ A PROHLUBOVÁNÍ KVALIFIKACE
A KVALIFIKAČNÍ SMLOUVA**

Diplomová práce

Zpracovala: Kristýna Holakovská

Plzeň, 2020

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Zvyšování a prohlubování kvalifikace a kvalifikační smlouva“ vypracovala samostatně. Všechny použité prameny a zdroje informací, které jsem použila k sepsání této práce, byly řádně citovány a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

V Plzni, březen 2020

Kristýna Holakovská

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucí mé diplomové práce, paní Bc. et Mgr. Iloně Kostadinovové, za odborné vedení i pomoc, kterou mi v průběhu zpracování diplomové práce poskytla.

Obsah

Úvod.....	6
1. Uchazeč o zaměstnání	8
1.1. Základní práva v oblasti zaměstnanosti	8
1.2. Podmínky pro zařazení do evidence uchazečů	9
1.3. Práva a povinnosti uchazeče	10
1.4. Základní pojmy	11
1.4.1. Nezaměstnanost.....	11
1.4.2. Trh práce.....	13
2. Péče o zaměstnance	13
2.1. Povinnosti zaměstnance.....	14
2.2. Pojem „péče o zaměstnance“	15
3. Odborný rozvoj zaměstnanců	16
3.1. Formy odborného rozvoje.....	17
3.1.1. Zaškolení a zaučení zaměstnanců.....	18
3.1.2. Odborná praxe absolventů škol	19
3.1.3. Kvalifikace	20
3.1.4. Rekvalifikace	22
4. Prohlubování kvalifikace.....	23
4.1. Základní charakteristika.....	23
4.2. Práva a povinnosti zaměstnance	25
4.3. Práva a povinnosti zaměstnavatele	27
5. Zvyšování kvalifikace	28
5.1. Základní charakteristika.....	28
5.2. Práva a povinnosti zaměstnance	30
5.3. Práva a povinnosti zaměstnavatele	31

5.4.	Zásadní rozdíl mezi prohlubováním a zvyšováním kvalifikace	33
6.	Kvalifikační dohoda	34
6.1.	Základní charakteristika.....	34
6.2.	Práva a povinnosti stran kvalifikační dohody.....	35
6.3.	Formální a obsahové náležitosti dohody	37
6.4.	Vzor dohody o zvýšení kvalifikace	40
6.5.	Kvalifikační dohoda u prohlubování kvalifikace	42
7.	Daňové aspekty odborného rozvoje zaměstnanců.....	43
7.1.	Daňové aspekty na straně zaměstnavatele	44
8.	Uplatnění absolventů škol na trhu práce	45
8.1.	Absolvent.....	45
8.2.	Vliv vzdělání na trh práce.....	46
8.3.	Nezaměstnanost absolventů.....	48
9.	Analýza a komparace legislativy ČR a SR v oblasti kvalifikace a vzdělání. 50	
9.1.	Zvyšování kvalifikace.....	51
9.2.	Prohlubování kvalifikace	52
9.3.	Kvalifikační dohoda.....	53
10.	Uznávání odborné kvalifikace a vzdělání v Evropské Unii	54
10.1.	Uznávání odborných kvalifikací	55
10.2.	Uznávání dosaženého vzdělání	57
11.	Závěr.....	58
12.	Seznam použité literatury	61

Úvod

Téma diplomové práce jsem si zvolila s ohledem na můj osobní zájem o pracovní právo. Zároveň se jedná o rozvíjející se a diskutovanou problematiku, která je velmi důležitá v rámci systému péče o zaměstnance, s čímž souvisí odborný rozvoj zaměstnanců. Je kladen větší nárok na zaměstnance, aby rozvíjeli své odborné znalosti. Zaměstnanci jsou povinni udržovat, prohlubovat a obnovovat svou kvalifikaci. Tato povinnost vyplývá ze zákoníku práce. Zaměstnavatel je taktéž povinen tento odborný rozvoj zajistit. Na základě toho můžeme říci, že je žádoucí, aby si každý svou kvalifikaci udržoval, obnovoval a snažil se o její zvýšení a prohloubení. Kvalifikace je důležitým faktorem uplatnění se na trhu práce, je tedy důležitá pro šanci získat dobrou pracovní nabídku a s tím související finanční ohodnocení.

Diplomovou práci jsem rozčlenila do několika kapitol, které se věnují nejen zvyšování a prohlubování kvalifikace, ale také s tímto související problematikou uplatnění absolventů na trhu práce nebo komparaci legislativy České a Slovenské republiky v oblasti kvalifikace a vzdělání.

První kapitola seznamuje s pojmy uchazeč o zaměstnání, jeho základních práv a povinností, ale také další základní pojmy, jako nezaměstnanost a trh práce, které jsou klíčové pro pochopení a orientaci v dalších kapitolách.

Druhá kapitola se věnuje tématu péče o zaměstnance, kde se snažím stručně vysvětlit a charakterizovat péči o zaměstnance a s tím související práva a povinnosti zaměstnance. V návaznosti na tuto kapitolu, pak přichází třetí kapitola, tedy odborný rozvoj zaměstnanců, který se subsumuje pod péči o zaměstnance dle zákoníku práce. V kapitole odborného rozvoje se věnuji hlavně formám odborného rozvoje, mezi které patří právě zvyšování a prohlubování kvalifikace.

Čtvrtá kapitola se již věnuje jednomu z hlavních témat mé diplomové práce, prohlubování kvalifikace, kde jsem se pokusila o základní charakterizování a poté uvedení práv a povinností na straně zaměstnance i zaměstnavatele.

Následující kapitola popisuje další formu odborného rozvoje a zároveň druhé hlavní téma této práce, zvyšování kvalifikace. Systematiku této kapitoly jsem téměř ztotožnila se systematikou kapitoly o prohlubování kvalifikace, aby bylo lépe

při čtení vidět, jaké jsou mezi těmito pojmy rozdíly. Zároveň jsem v poslední podkapitole uvedla nejzásadnější rozdíly mezi prohlubováním a zvyšováním kvalifikace pro úplnou přehlednost.

Šestá kapitola doplňuje kapitoly o prohlubování a zvyšování kvalifikace, jedná se o uzavření kvalifikační dohody. Zde jsem nejprve charakterizovala kvalifikační dohodu, poté uvedla jednotlivá práva a povinnosti stran. Následně se věnuji formálním a obsahovým náležitostem, které musejí být splněny, kdy další podkapitola uvádí vzor, jak může taková kvalifikační dohoda vypadat.

Pro uzavření tématu zvyšování a prohlubování kvalifikace jsem v sedmé kapitole zmínila stručně daňové aspekty na straně zaměstnavatele.

Předposlední kapitola je věnována analýze a komparaci legislativy České a Slovenské republiky. Slovenskou republiku jsem si vybrala z toho důvodu, že je to nejen náš soused, ale zároveň sdílíme společnou historii a také společnou právní úpravu z minulých let. Rozdíl mezi právní úpravou pracovního práva ČR a SR v oblasti kvalifikace a vzdělání je velmi malý, obsahově jsou zákoníky práce v této oblasti téměř totožné. Rozdílům a shodám se věnuji právě v této kapitole.

Závěrečná kapitola jen velmi stručně seznamuje s problematikou uznávání odborné kvalifikace a vzdělání v Evropské unii. Vstupem do EU v roce 2004 totiž proběhlo mnoho změn v této oblasti. Před rokem 2004 jsme u nás neměli nijak upraveno uznávání odborných kvalifikací.

Při zpracování zvoleného tématu vycházím z právní úpravy, z novely zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dále jsem čerpala z právních předpisů, odborných publikací a judikatury.

1. Uchazeč o zaměstnání

Zákonnou definici stanoví v § 24 zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), podle kterého je „*uchazečem o zaměstnání fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočkou Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou Úřadu práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.*“¹

Zákonná definice nám jasně určuje, že zařadit do evidence uchazečů o zaměstnání je možné pouze na základě žádosti. Podmínky pro zařazení do evidence nám určuje § 25 zákona o zaměstnanosti.

*Nikdo není povinen v případě skončení dosavadního zaměstnání „hlásit se“ na Úřadu práce.*² Je to tedy volba nezaměstnaného, jestli požádá o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání či nikoliv. V případě, že se rozhodne nežádat o zařazení do evidence, může hledat práci sám nebo pomocí agentury, ale také zaměstnání nemusí hledat vůbec. Každý má právo na svobodnou volbu.

1.1. Základní práva v oblasti zaměstnanosti

Základní lidská práva a svobody se vyskytují i v oblasti zaměstnanosti, a to hned v několika ustanoveních v Listině základních práv a svobod, ale také na mezinárodní a evropské úrovni. Jsou obsaženy ve Všeobecné deklaraci lidských práv OSN, Evropské sociální chartě Rady Evropy a úmluv Mezinárodní organizace práce.

Jedním ze základních sociálních práv občanů je právo na práci a právo na zaměstnání. Tyto pojmy však musíme odlišovat. Právo na práci je širší pojem, který není v našem právní řádu přesně definován. Je jedním z ústavně zaručených práv a řadí se do hospodářských, sociálních a kulturních práv. Česká právní úprava ho zakotvuje v Listině základních práv a svobod v článku 26, toto ustanovení však vychází ze závazků plynoucích z mezinárodních dokumentů. Právo na práci je zakotveno ve Všeobecné deklaraci lidských práv v článku 23. *Každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní*

¹ Ust. § 24 zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

² HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2019*. Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-190-1.

*podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti.*³ Právo na práci „obsahuje zapojení do jakékoliv společenské činnosti, ve které fyzická osoba rozvíjí své schopnosti a uplatňuje své zájmy, v tomto směru pak zpravidla s cílem obstarání si prostředků ke své existenci.“⁴

Právo na zaměstnání je definováno v českém právním řádu, konkrétně v § 10 zákona o zaměstnanosti, a je pojmem užším. *Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat, a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.*⁵ Zaměstnáním je myšlena některá z forem závislé činnosti. Závislá činnost je definována v zákoníku práce jako práce, kde je vztah nadřízenosti a podřízenosti zaměstnavatele a zaměstnance, zaměstnanec je povinen řídit se pokyny zaměstnavatele a vykonávat práci osobně.

Souvisejícím s právem na zaměstnání je i právo na svobodnou volbu zaměstnání, které je upraveno v § 11 zákona o zaměstnanosti. Podle tohoto ustanovení má fyzická osoba *právo si sama svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky, nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí.*⁶

1.2. Podmínky pro zařazení do evidence uchazečů

Podání žádosti o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání není jedinou podmínkou, kterou musí žadatel splnit, aby mohl být do evidence zařazen. Jednou z hlavních podmínek je, že se musí jednat o fyzickou osobu s bydlištěm na území České republiky. Pojem bydliště je definován v § 5 písm. b) zákona o zaměstnanosti. Bydliště může být *s přihlédnutím k právní úpravě definováno v jednotlivých právních předpisech odlišně.*⁷ Avšak pro účely zařazení žadatele do evidence uchazečů o zaměstnání se budu řídit dle zákona o zaměstnanosti, kde se bydlištěm u státního občana České republiky myslí místo trvalého pobytu na území České republiky a pro cizince, který je občanem Evropské unie to je adresa trvalého nebo přechodného bydliště na území České republiky. Pokud

³ čl. 23 Všeobecná deklarace lidských práv ze dne 10.12.1948 (OSN)

⁴ HŮRKA, Petr, Věra ŠTANGOVÁ a Margerita VYSOKAJOVÁ. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 512. ISBN 978-80-7380-316-2.

⁵ Ust. § 10 zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁶ Ust. § 11 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁷ HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2019.* Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. str. 36, § 5 ISBN 978-80-7554-190-1.

takový pobyt nemá, pak je to adresa místa, kde se obvykle zdržuje. Místo trvalého pobytu je definováno v zákoně č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných číslech a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Dle § 10 odst. 1 tohoto zákona, je místem trvalého pobytu adresa, která je vedena v základním registru obyvatel, kterou si občan zvolí zpravidla v místě, kde má rodinu, rodiče, byt nebo zaměstnání.⁸

Uchazeč o zaměstnání nesmí být současně v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru, nesmí být osobou samostatně výdělečně činnou, popř. nemá jinou aktivitu spojenou s peněžní odměnou (např. není poslancem či senátorem, členem vlády, členem Rady českého telekomunikačního úřadu, nuceným správcem, prokuristou, předsedou či místopředsedou Rady národního akreditačního úřadu pro vysoké školství atd.).⁹

Ustanovení § 25 zákona o zaměstnanosti nám taxativním výčtem uvádí případy, kdy osoba nemůže být uchazečem o zaměstnání. Další podmínkou pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání je tedy skutečnost, že pro žadatele neplatí žádné z tvrzení uvedených v § 25 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. Nesmí se jednat o osobu, která nemůže být uchazečem o zaměstnání z důvodu, kdy okolnosti brání fyzické osobě v nástupu do zaměstnání. Jde např. o dočasnou neschopnost nebo výkon odnětí svobody. *Tyto okolnosti jsou obvykle spojeny s určitými omezeními, která objektivně brání plnění povinností, jež jsou spojeny s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání.¹⁰*

1.3. Práva a povinnosti uchazeče

S osobou vedenou v evidenci uchazečů o zaměstnání je spojena celá řada práv a povinností. Taxativní, ani demonstrativní výčet práv a povinností v zákoně o zaměstnanosti nenalezneme, ale jednotlivá práva a povinnosti jsou upravena v různých ustanoveních tohoto zákona.

Důležitá je povinnost uvedená v § 19 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, kdy *krajská pobočka Úřadu práce je povinna poučit zájemce o zaměstnání a*

⁸ Ust. § 10 odst. 1 zákona č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel ve znění pozdějších předpisů

⁹ HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2019*. Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. str. 59, § 25. ISBN 978-80-7554-190-1.

¹⁰ HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2019*. Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. str. 59, § 25. ISBN 978-80-7554-190-1.

*uchazeče o zaměstnání o právech a povinnostech, zejména o povinnosti poskytovat krajské pobočce Úřadu práce potřebnou součinnost při zprostředkování zaměstnání a o povinnosti řídit se pokyny této pobočky.*¹¹

Poučovací povinnost je jednou ze základních zásad činnosti správních orgánů, přičemž Úřad práce je dle § 1 odst. 1 zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů (dále jen „zákon o Úřadu práce“), je správním úřadem. K tomu se tedy váže i ustanovení § 4 odst. 2 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád (dále jen „správní řád“), kde je správnímu orgánu určena povinnost poskytnout poučení o právech a povinnostech.

Jak jsem již zmínila, uchazeč o zaměstnání disponuje hned několika právy, kterými jsou např. právo na zprostředkování zaměstnání, právo na podporu v nezaměstnanosti, právo na pracovní rehabilitaci aj. Zároveň má i určité povinnosti, které mu právní řád určuje, aby mohl plně využít svých práv. Zmínila bych např. povinnost poskytnout součinnost, která v sobě skrývá další povinnosti, jako je povinnost dostavit se nebo osvědčit skutečnosti rozhodné pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání a také oznamovací povinnost.

Práva a povinnosti jsou vzájemně propojena a v případě, že by byla porušena uložená povinnost bez vážného důvodu ze strany uchazeče, pak by to vedlo dle § 30 zákona o zaměstnanosti, k vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, což by zároveň představovalo vážný zásah do práv uchazeče. Nejčastějším důvodem pro vyřazení z této evidence je maření součinnosti.

1.4. Základní pojmy

Než se budu věnovat hlavnímu tématu mé diplomové práce, kterým je kvalifikace, ráda bych ještě rozebrala základní pojmy důležité pro pracovněprávní úpravu a jednodušší pochopení výkladu v dalších kapitolách. Cílem je také zařazení těchto pojmů v pracovněprávním odvětví s odkazem na zákonnou úpravu, kterou jsou regulovány.

1.4.1. Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je jedním z velkých problémů moderní doby. Odrazuje nesprávné zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, která by měla dle § 1 zákona o zaměstnanosti, usilovat o dosažení plné zaměstnanosti.

¹¹ Ust. § 19 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

Nezaměstnanost způsobuje ekonomické ztráty, jimiž jsou hlavně dávky v nezaměstnanosti, které zatěžují státní rozpočet. Ale také přináší negativní sociální dopad v podobě poklesu životní úrovně nezaměstnaného včetně jeho rodiny, může způsobit vyšší kriminalitu, psychické problémy a čím déle tento stav trvá, tím mohou být důsledky závažnější. Velkým problémem při dlouhé nezaměstnanosti je také ztráta kvalifikace, čímž je pak snížena možnost najít pro dotyčného vhodné zaměstnání (blíže o kvalifikaci v dalších kapitolách). I přes veškeré snahy a nástroje pro pomoc při nezaměstnanosti, tak není možné dosáhnout plné zaměstnanosti, je ovšem možné nezaměstnanost minimalizovat.

Podle metodiky Mezinárodní organizace práce (dále jen „ILO“) je za nezaměstnaného považována osoba starší 15 let, která splňuje tři podmínky: nebyla zaměstnaná, byla připravena k nástupu do práce nejpozději do 14 dnů a v průběhu posledních 4 týdnů hledala aktivně práci.¹²

Nezaměstnanost se dělí na dva základní druhy, na dobrovolnou a nedobrovolnou, ale existuje mnoho dalších kritérií, podle kterých je možné nezaměstnanost dělit. Dobrovolná nezaměstnanost není problémem, zatímco nedobrovolná nezaměstnanost se za problém označuje. Hlavním důvodem, proč se nedobrovolná nezaměstnanost označuje za problém je, že taková osoba by ráda přijala práci za nabízenou mzdu, avšak neexistují volná pracovní místa. Naopak dobrovolně nezaměstnaní jsou ti, kteří neakceptují současnou mzdovou hladinu v konkrétním zaměstnání a hledají lépe honorovanou práci. Taková práce ovšem na trhu práce není, proto setrvávají ve stavu nezaměstnanosti. Existuje však nemalé množství osob, které nechtějí raději vůbec pracovat za nabízenou mzdu a preferují závislost na sociálních dávkách.¹³

Další, jak je možné nezaměstnanost dělit, je na frikční, strukturální, cyklickou a sezónní. Každý z těchto typů má jinou povahu, dobu trvání i důsledky jak ekonomické, tak sociální.

¹² Metodický list: *Míra nezaměstnanosti* [online]. Dostupné z: https://www.cnb.cz/docs/ARADY/MET_LIST/nezcsu_cs.pdf

¹³ *Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost* [online]. Dostupné z: https://is.mendelu.cz/eknihovna/opory/zobraz_cast.pl?cast=69764

1.4.2. Trh práce

Dalším ze základních pojmů, který bych ráda zmínila, je trh práce. V oblasti zaměstnanosti se vyskytuje často a také bude potřeba k objasnění pro kapitolu č.6 Uplatnění absolventů škol na trhu práce.

Na trh práce se můžeme dívat ze dvou hledisek, tedy makroekonomického nebo mikroekonomického hlediska. Pro nás jsou oba pohledy důležité, jelikož z pohledu mikroekonomické se zaměřujeme na jedince a jeho kvalifikaci, zatímco z pohledu makroekonomické se jedná o vztah trhu práce a ostatních trhů a působení jejich vztahů, např. nezaměstnanost.

Pro trh práce neexistuje legální definice, ale můžeme říct, že trh práce je místo, kde se setkává nabídka práce a poptávka po zaměstnání. Na trhu práce existuje konkurence na obou stranách, jak na straně poptávky, tak nabídky. Trh práce je velmi různorodý, tedy jak různými profesemi, tak i zaměřením nebo třeba potřebnou kvalifikací. Jednoduše řečeno je možné trh práce označit za místo, kde se pracovníci ucházejí o práci a zaměstnavatelé o pracovníky, přičemž nabídka práce je ovlivněna pracovními podmínkami, výší platu, ale i požadavkem na potřebnou kvalifikaci.

Osoba, která na trh práce vstupuje, tak musí nabízet, co trh potřebuje, aby mohla uspět. Za jedny z hlavních složek lidského kapitálu se považují kvalifikace, vzdělání, ale také flexibilita a pracovní zkušenosti. Čím více z toho dotyčná osoba může nabídnout, tím vyšší je šance, že na trhu práce uspěje.

2. Péče o zaměstnance

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), zařazuje odborný rozvoj zaměstnanců do části desáté s názvem Péče o zaměstnance.

Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním poměru.¹⁴

¹⁴ Ust. § 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

2.1. Povinnosti zaměstnance

*Povinnosti zaměstnance stanoví právní předpisy, tj. pro základní pracovněprávní vztahy zákoník práce a pro některé další vztahy účasti na práci (např. služební poměry vojáků z povolání, příslušníků bezpečnostních sborů) zvláštní zákony.*¹⁵

Demonstrativní výčet základních povinností zaměstnanců můžeme najít v § 301 zákoníku práce, do kterých patří povinnost *pracovat řádně podle svých sil, plnit pokyny nadřízených, využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, dodržovat právní předpisy a řádně hospodařit s prostředky, které jim byli svěřeny.*¹⁶ Jelikož se jedná pouze o demonstrativní výčet, tak můžeme najít konkretizaci i jinde v zákoníku práce a v prováděcích předpisech. Konkrétně bych uvedla hlavu II. zákoníku práce, kde jsou uvedeny práva a povinnosti zaměstnance a povinnosti zaměstnavatele. Jednou z těchto povinností je povinnost *dbát o vlastní bezpečnost a zdraví podle svých možností, ale i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí práce.*¹⁷ V § 106 odst. 4 je v písmenech a) až i) uvedeno hned několik povinností týkajících se dodržování pravidel, účasti na školení, nepožívání alkoholických nápojů, ale i povinnost oznamovací, které musí každý zaměstnanec dodržovat.

Jednou z důležitých povinností pro téma mé diplomové práce je povinnost stanovená v § 230 zákoníku práce, tedy že *zaměstnanec je povinen prohlubovat svou kvalifikaci k výkonu sjednané práce.*¹⁸ Zaměstnavatel může uložit zaměstnanci účast na školení a dle zákona je zaměstnanec povinen se ho účastnit.

Porušení těchto povinností zaměstnancem může vést až k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, jedná se totiž o porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů. Musí se jednat o porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem, což je jednou z možností, kdy může zaměstnavatel zrušit pracovní poměr okamžitě, druhou možností je *pravomocné*

¹⁵ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. 1. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2018. Educopress. ISBN 978-80-7408-158-3.

¹⁶ Ust. § 301 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

¹⁷ Ust. § 106 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

¹⁸ Ust. § 230 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

*odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok.*¹⁹ Porušení povinnosti je v praxi častější.

2.2. Pojem „péče o zaměstnance“

Definovat pojem „péče o zaměstnance“ může být komplikované, jelikož je tento pojem velmi rozsáhlý a nejednotný. Je tedy potřeba se na něj podívat z širšího i užšího hlediska.

V širším smyslu můžeme označit péči o zaměstnance za *soubor práv a povinností směřujících k vytvoření optimálních podmínek pro výkon práce.*²⁰ Zákoník práce zaměstnavateli obligatorně ukládá²¹ povinnost vytvářet pracovní podmínky pro zaměstnance. Pod soubor těchto práv a povinností můžeme zařadit opatření týkající se odborného rozvoje, vztahů na pracovišti, bezpečnosti a ochrany zdraví, stravování, zlepšování pracovního prostředí a další. *Každý zaměstnavatel potřebuje kromě jiných zdrojů i pracovní sílu, která je v tržním prostředí většinou i zdrojem nejdražším, a to zejména pracovní síla kvalifikovaná.*²² Optimální podmínky pro výkon práce jsou důležitým faktorem pro stálé i budoucí zaměstnance, odvíjí se od toho i jejich chování a spokojenost, což vede k lepším vztahům i výkonu. *Úspěšnost a konkurenceschopnost zaměstnavatelů závisí z velké části na schopnostech a výkonnosti jejich zaměstnanců.*²³

V užším smyslu pod tento pojem můžeme zařadit *pracovněprávní vztahy uvedené v části desáté zákoníku práce.*²⁴ Tato část však neobsahuje veškerou problematiku týkající se péče o zaměstnance, jelikož některé instituty, např. bezpečnost a ochrana zdraví při práci²⁵, jsou upraveny samostatně. V části desáté zákoníku práce se jedná konkrétně o § 224–247, kde jsou uvedeny instituty jako péče o odborný rozvoj zaměstnanců, stravování a zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců. Je zde určen pouze hlavní směr,

¹⁹ Ust. § 55 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

²⁰ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*, 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice, str. 378. ISBN 978-80-7400-405-6.

²¹ Ust. § 224 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

²² BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*, 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice, str. 377. ISBN 978-80-7400-405-6.

²³ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*, 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice, str. 377. ISBN 978-80-7400-405-6.

²⁴ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. 1. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2018. Educopress, str. 83. ISBN 978-80-7408-158-3.

²⁵ Upraveno v části páté zákoníku práce

ale konkretizaci je nutno provést v kolektivních smlouvách či vnitřních předpisech. Zaměstnavatel může jít i nad rámec těchto uložených povinností a se zaměstnanci se domluvit na dalších benefitech v oblasti péče o zaměstnance.

Péči o zaměstnance můžeme najít i na úrovni ústavněprávní. Listina základních práv a svobod v článku 28 stanoví, že *zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky*.²⁶ Toto ustanovení zároveň stanovuje, že podrobnosti upraví zákon, má tedy zmocňovací charakter.

3. Odborný rozvoj zaměstnanců

Jak jsem již zmínila v předchozí kapitole, odborný rozvoj zaměstnanců lze tedy v širším pojetí zařadit dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, pod péči o zaměstnance. Konkrétně se tomuto tématu věnuje část desátá, hlava II. Zákoník práce není jediným předpisem, který se věnuje odbornému rozvoji zaměstnanců. Pro ucelený pohled na pracovněprávní úpravu odborného rozvoje je nutné zmínit i zákon o zaměstnanosti, kde se v § 110 pojednává o rekvalifikaci, a také prováděcí vyhlášku k němu č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.

Po vstupu České republiky dne 1. května 2004 do Evropské Unie, bylo potřeba dosáhnout souladu české právní úpravy s právem Evropské Unie (dále jen „EU“). Právo EU se dělí na primární a sekundární, kdy sekundární právo EU obsahuje směrnice. Pro nás jsou důležité směrnice týkající se problematiky uznávání odborných kvalifikací. Za stěžejní je možné považovat např. směrnice 89/48/EHS a 92/51/EHS. Naše česká právní úprava reagovala na výše uvedené tím, že přijala zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o uznávání odborné kvalifikace“). Ovšem evropské právo se neustále vyvíjí a dnes je problematika uznávání odborných kvalifikací upravena směrnicí Evropského

²⁶ Ust. čl. 28 zákona č. 2/1993 Sb, Listina základní práv a svobod

parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 6. července 2005 o uznávání odborných kvalifikací.²⁷

I některé zvláštní právní předpisy, např. zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů, ale také zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů, obsahují právní úpravu odborného rozvoje. Oba tyto zmíněné zákony obsahují ustanovení týkající se kvalifikace a jejího prohlubování.²⁸

*Z hlediska platné právní úpravy náleží péče o odborný rozvoj zaměstnanců k důležitým úkolům zaměstnavatele, je však i v zájmu zaměstnanců samotných.*²⁹ Definovat pojem odborného rozvoje je poměrně obtížné, neboť obsahuje široké pole činností, které sem můžeme subsumovat. Je ho tedy potřeba definovat spíše obecněji. Péči o odborný rozvoj zaměstnanců můžeme vymežit tak, že zahrnuje nejenom právní úpravu provedenou zákoníkem práce nebo jinými právními předpisy, ale celý soubor činností zaměstnavatele, který je zaměřen obecně na vzdělávání zaměstnanců, prohlubování jejich kvalifikace, zvyšování kvalifikace nebo na jinak zaměřenou odbornost zaměstnanců.³⁰

3.1. Formy odborného rozvoje

Odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje zejména

- a) zaškolení a zaučení,*
- b) odbornou praxi absolventů škol,*
- c) prohlubování kvalifikace,*
- d) zvyšování kvalifikace.*³¹

²⁷ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 6. července 2005 o uznávání odborných kvalifikací

²⁸ Ust. §§ 17 – 18 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů a dále ust. § 5 a § 22 zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů

²⁹ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*, 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice, str. 381. ISBN 978-80-7400-405-6.

³⁰ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010. Beckova edice komentované zákony, str. 609. ISBN 978-807-4003-172.

³¹ Ust. § 227 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

Kromě toho zákon o zaměstnanosti uvádí ještě pátou formu, a to rekvalifikaci³² zaměstnanců, prováděnou zaměstnavatelem.³³ Deklaratorní výčet tohoto ustanovení neuvádí konkrétní povinnost pro zaměstnavatele, jak by měl v případě péče o odborný rozvoj svých zaměstnanců postupovat. Jedná se o demonstrativní výčet, tedy nevyčerpává všechny formy, jimiž zaměstnavatel pečuje o odborný rozvoj zaměstnanců.

V tomto případě je potřeba nezapomínat na základní zásady pracovněprávních vztahů zakotvené v § 1a zákoníku práce, a také zásadu „co není zakázáno, je dovoleno“, která není výslovně v zákoníku práce uvedena, ale je společná pro mnoho zákonných ustanovení. Podle ustanovení § 4a zákoníku práce mohou být práva a povinnosti upraveny odchýlně od zákoníku práce, jestliže to výslovně nezakazuje, což v tomto ustanovení v odstavci 1 uvádí, že odchýlná úprava *nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.*³⁴ V odstavci 2 dále připouští možnost se podle odstavce 1 odchýlit od úpravy smlouvou, jakož i vnitřním předpisem³⁵, ale ještě zde uvádí možnost upravit práva a povinnosti zaměstnance, a to pouze na základě smlouvy zaměstnance a zaměstnavatele. Podle toho je možné k odchýlné úpravě dojít smlouvou, tedy i kvalifikační dohodou uzavřenou podle § 234 zákoníku práce.

Uvedené formy odborného rozvoje bych ráda stručně charakterizovala a uvedla důležité základní pojmy. Nejvýznamnějšími formami odborného rozvoje jsou prohlubování a zvyšování kvalifikace, které podrobněji rozeberu v následujících kapitolách.

3.1.1. Zaškolení a zaučení zaměstnanců

Zákon nerozlišuje blíže mezi pojmem zaškolení a zaučení³⁶, platí pro ně stejná ustanovení, konkrétně § 228 zákoníku práce. Toto ustanovení ukládá zaměstnavateli povinnost zaškolit nebo zaučit zaměstnance, který vstupuje do

³² Ust. § 108 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

³³ HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2019*. Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění, str. 388. ISBN 978-80-7554-190-1.

³⁴ Ust. § 4a odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

³⁵ Ust. § 4a odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

³⁶ ŠUBRT, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2007, č. 12, s. 14. ISSN 0032-6208

zaměstnání bez kvalifikace. Tady je ovšem třeba zdůraznit fakt, že se nejedná pouze i zaměstnance, kteří nemají žádnou kvalifikaci, ale i o ty, kteří nemají kvalifikaci pro danou práci. Nejčastěji se jedná o manuální práce. *Jde o běžné seznámení zaměstnance s pracemi, které bude podle uzavřeného pracovního poměru vykonávat.*³⁷ Může jít také o případy, kdy je zaměstnanec převeden na nový druh práce nebo z důvodu na straně zaměstnavatele přechází na jiné pracoviště, pokud je to nezbytné.³⁸

Jak nám uvedené ustanovení zákona uvádí, tak zaškolení nebo zaučení se považuje za výkon práce. Fakticky jde o získání či rozšíření kvalifikace, ale nepodřazujeme to pod zvyšování a prohlubování kvalifikace. Pokud je pro zaměstnání potřebná kvalifikace, pak jí není možné nahradit pouze zaškolením nebo zaučením. Nejedná se o překážku v práci, ale o výkon práce, za který zároveň přísluší mzda nebo plat. Je obvyklé, že se částka poníží oproti částce za samostatný výkon práce.

Jelikož zákon blíže nespécifikuje pravidla pro rozlišování mezi zaškolením a zaučením, ale ani konkrétní postup při zaškolení a zaučení, je to tedy věcí zaměstnavatele, pokud není upraveno zvláštním právním předpisem. Je mnoho profesí a každá z nich má jiné podmínky a postup při zaškolení a zaučení. Některé upravují právní předpisy, např. vyhláška č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice, ve znění pozdějších předpisů, kde je upraven postup při zaškolení.

Školením není myšleno pouze seznámení s pracovním procesem, ale také je nutné zaškolit zaměstnance z hlediska bezpečnosti práce, organizace práce aj. Účast na takovém školení je pro zaměstnance povinná, ukládá mu to tak zákoník práce.³⁹

3.1.2. Odborná praxe absolventů škol

Další forma odborného rozvoje souvisí s absolventy škol, kdy pod pojmem absolvent rozumíme osobu odlišnou od zaměstnance, který je zaučován a zaškolován. Zákon nám uvádí, že pro tyto účely se za absolventa považuje

³⁷ HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2019*. Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění, str. 388. ISBN 978-80-7554-190-1.

³⁸ Ust. § 228 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

³⁹ Ust. § 106 odst. 4 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia (přípravy) 2 let.⁴⁰ Nejedná se tedy o zaměstnance v jeho prvním zaměstnání, ale kteréhokoliv zaměstnance s nedosaženou praxí 2 let.

Zaměstnavatel je stejně jako u zaškolení a zaučení povinen ze zákona zabezpečit absolventům středních škol, konzervatoří, vyšších odborných škol a vysokých škol přiměřenou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a dovedností potřebných pro výkon práce.⁴¹

Z hlediska překážek v práci je u odborné praxe stejný postup, jako u zaškolení a zaučení. Jedná se totiž o výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat. Upravuje to ustanovení § 229 zákoníku práce, kdy odst.1 v poslední větě uvádí tuto formulaci. Ta je dle § 363 zákoníku práce prohlášena za implementaci předpisů Evropských společenství.⁴²

Podobností se zaškolením a zaučením je zde více. Další z nich je i zákonem neustanovený způsob, jak má být odborná praxe prováděna. Je to tedy zase výlučně záležitostí zaměstnavatele. V praxi je nejčastěji dohodnuta odborná praxe již v pracovní smlouvě, kde je uveden druh práce tak, že je zaměstnanec veden jako např. odborný praktikant. Dovětkem k této smlouvě může být také to, že po ukončení odborné praxe bude zaměstnanci nabídnuta odpovídající práce.⁴³

3.1.3. Kvalifikace

Kvalifikace souvisí s odborným rozvojem zaměstnanců. Na termín kvalifikace jsem jim několikrát narazila v předchozích kapitolách, a jelikož se jedná o ústřední termín pro mou diplomovou práci, pak si myslím, že by bylo vhodné tento pojem blíže charakterizovat. V dalších kapitolách se budu podrobněji věnovat prohlubování a zvyšování kvalifikace, proto zde tyto pojmy vynechám a budu se soustředit na pracovněprávní charakteristiku.

Legální definici v zákoníku práce ani v jiných odborných předpisech nenajdeme, zákonodárce kvalifikaci přesně nedefinoval. Pro naše účely postačí

⁴⁰ Ust. § 228 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

⁴¹ Ust. § 229 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

⁴² ŠUBRT, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. Práce a mzda. 2007, č. 12, str. 14, 4) Odborná praxe absolventů škol. ISSN 0032-6208

⁴³ ŠUBRT, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. Práce a mzda. 2007, č. 12, str. 14, 4) Odborná praxe absolventů škol. ISSN 0032-6208

výklad, že *kvalifikaci je možno chápat jako souhrn teoretických vědomostí, praktických dovedností a osobních vlastností, které vytvářejí předpoklady pro vykonávání určitých prací.*⁴⁴ Tato definice není jediná a není zcela přesná, je potřeba ji ještě doplnit. Můžeme to doplnit tedy o to, že *kvalifikace je schopnost vykonávat určité povolání. Jedná se o způsobilost vykonávat za daných technických a organizačních podmínek práce určitého stupně složitosti, přesnosti a namáhavosti, které patří ke konkrétní profesi nebo specializaci zaměstnance, a to s obvyklou intenzitou práce a ve vyžadované kvalitě.*⁴⁵

Obě definice nám uvádějí, že kvalifikaci netvoří pouze teoretické vědomosti, ale velkou část zde mají i praktické zkušenosti, které zaměstnanec získává během svého života různými způsoby např. studiem, zaučením nebo zaškolením, rekvalifikací aj. Důležitá je zde složka odbornosti.

S druhem práce sjednaným v pracovní smlouvě souvisí kvalifikace. Důležité jsou kvalifikační předpoklady, které stanoví právní předpisy. Jedná se o předpoklady, které má zaměstnanec splňovat, aby mohl daný druh práce vykonávat. Mezi kvalifikační předpoklady můžeme zařadit např. druh a stupeň vzdělání, odbornou praxi, odbornou způsobilost a další. Následkem nesplnění kvalifikačních předpokladů zaměstnancem může být i výpověď z pracovního poměru. V souvislosti s kvalifikačními předpoklady bych ráda zmínila pojem kvalifikační pojem zaměstnance, což je pojem používaný v personalistice a používá se ke stanovení struktury kvalifikace pro danou profesi či pracovní místo. Jde zde o jednotlivé požadavky, tedy to, co má uchazeč splňovat, aby mohl být přijat a práci vykonávat. Podle obecné metodiky a praxe tvoří kvalifikační profil zaměstnance:

- a) *stupeň, případně obor vzdělání*
- b) *praxe všeobecná a praxe v oboru*
- c) *osobnostní vlastnosti*
- d) *zdravotní způsobilost*⁴⁶

⁴⁴ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*, 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice, str. 387. ISBN 978-80-7400-405-6.

⁴⁵ JOUZA, Ladislav. *Školení a vzdělávání je někdy povinností zaměstnavatele*. Právní zpravodaj. 2007. roč. 8, č. 2, s. 12. ISSN 1212-8694

⁴⁶ HRONÍK, František. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků: komentář*. Praha: Grada, 2007. Vedení lidí v praxi, odstavec č. 5425. ISBN 978-80-247-1457-8.

Každý zaměstnanec by měl udržovat svou kvalifikaci na takové úrovni, aby měl vysoké šance uplatnit se na trhu práce. Jak jsem již zmiňovala v kapitole o trhu práce, tak každá osoba vstupující na trh práce musí nabízet, co trh potřebuje a jednou z nejdůležitějších věcí je právě kvalifikace. Udržování kvalifikace je tedy ve vlastním zájmu dotyčného. Je možné svou kvalifikaci prohloubit nebo zvýšit.

3.1.4. Rekvalifikace

Rekvalifikace je uváděna jako jedna z forem odborného rozvoje zaměstnanců⁴⁷ a je zároveň důležitá pro výklad v následujících kapitolách, proto si tuto formu dovolím stručně charakterizovat⁴⁸. Důležité je poukázat na fakt, že rekvalifikace není upravena v zákoníku práce, ale v zákoně o zaměstnanosti, kde se tomuto věnuje část pátá, hlava II.

Definici rekvalifikace nám udává § 108 zákona o zaměstnanosti, který uvádí, že *rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.*⁴⁹ Z uvedeného ustanovení vyplývá úmysl zákonodárce přidršet se stejné terminologie, která je užitá v zákoníku práce v ustanoveních⁵⁰ týkajících se prohlubování a zvyšování kvalifikace.

Rekvalifikace se uskutečňuje mezi uchazeči o zaměstnání a zájemci o zaměstnání na straně jedné, kdy na straně druhé je Úřad práce. Může se uskutečnit i mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, pokud je to *v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců.*⁵¹ Ale týká se i všech osob, které si zajišťují rekvalifikaci samy.⁵² Rekvalifikace se ve velké míře týká *osob, které po určité období nevykonávaly své povolání, např. matky na mateřské dovolené*

⁴⁷ HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2019*. Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění, str. 388. ISBN 978-80-7554-190-1.

⁴⁸ Obsahově je institut rekvalifikace velmi obsáhlý, ale zde si dovolím pouze o stručné charakterizování, jelikož se budu podrobněji věnovat zvyšování a prohlubování kvalifikace v následujících kapitolách, což spolu výrazně souvisí.

⁴⁹ Ust. § 108 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁵⁰ Ust. § 230 a § 231 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

⁵¹ Ust. § 110 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁵² HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2019*. Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění, str. 1128, § 108 odst. 1. ISBN 978-80-7554-190-1.

nebo uchazeči dlouhodobě nezaměstnaní.⁵³ V takovém případě je potřeba obnovit jejich znalosti, aby se mohly uplatnit na trhu práce.

Obsah a rozsah rekvalifikace vychází dle ustanovení § 108 odst. 1 zákona o zaměstnanosti *z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována.*⁵⁴

Tyto právní vztahy vznikají na základě dohody mezi stranami. Stranami jsou nejčastěji Úřad práce a uchazeč o zaměstnání, který se na Úřadu práce uchází o zprostředkování zaměstnání. Dle ustanovení § 109 odst. 2 se dohoda uzavírá písemně a musí splňovat zákonem stanovené požadavky, jako jsou *identifikační údaje účastníků dohody, pracovní činnost, na kterou je rekvalifikace zabezpečována, způsob a doba rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí*⁵⁵ a další podmínky uvedené v § 109 odst. 2 písm. a) až h) zákona o zaměstnanosti.

4. Prohlubování kvalifikace

Po úvodních kapitolách, které objasňují některé základní pojmy, problematiku péče o zaměstnance, odborný rozvoj a jeho formy, jako je zaškolení a zaučení a odborná praxe absolventů škol, nyní se již dostávám k hlavnímu tématu mé diplomové práce. Z hlediska systematiky bych začala u prohlubování kvalifikace. Prvně uvedu základní charakteristiku prohlubování kvalifikace a poté se zaměřím na jednotlivá práva a povinnosti zaměstnance i zaměstnavatele a na konec i na náklady spojené s prohlubováním kvalifikace.

4.1. Základní charakteristika

Jak jsem již v předchozí kapitole zmínila, kvalifikace je jedním z předpokladů pro získání vhodného zaměstnání a každá osoba by si tak měla svou kvalifikaci udržovat a průběžně své dovednosti a znalosti obohacovat. S tím souvisí i právní úprava zákoníku práce, kde dle dikce ustanovení § 230 se *prohlubováním kvalifikace rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění*

⁵³ HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2019*. Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění, str. 1128, § 108 odst. 1. ISBN 978-80-7554-190-1.

⁵⁴ Ust. § 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁵⁵ Ust. § 109 odst. 2 písm. a), b), c), e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

*její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce; za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování.*⁵⁶ Toto ustanovení je legální definicí.

Z této definice nám vyplývají pojmové znaky, konkrétně následující dva pojmové znaky:

- 1) nejedná se o kvalitativní změnu kvalifikace zaměstnance
- 2) účast na školení či studiu se vztahuje k výkonu práce sjednané ve smlouvě

První pojmový znak nám uvádí, že prohlubování kvalifikace není kvalitativní změnou. Tím je myšleno, že jde pouze o průběžné doplňování kvalifikace, čímž se nijak nemění její podstata. V ustanovení § 230 zákoníku práce je uvedeno, že za prohlubování se považuje její udržování a obnovování. Není zde změna, jedná se o stejnou kvalifikaci zaměstnance. Prohlubováním se rozvíjí, udržuje a obnovuje, *a to i s ohledem na nové poznatky vědy, techniky, technologií, včetně informačních a na změny právního řádu.*⁵⁷

Druhý pojmový znak se týká vztahu účasti na školení či studiu a výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. O prohlubování kvalifikace půjde tedy v případě, kdy se školení či studium vztahuje k práci sjednané, ale také v případě *výkonu pracovní pozice, do níž byl zaměstnanec jmenován.*⁵⁸ Z daného vyplývá, že prohlubování kvalifikace umožňuje výkon sjednané práce, nejedná se tedy o překážku v práci, což nám potvrzuje ustanovení § 230 odst. 3 zákoníku práce, kde je zakotveno, že *účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce.*⁵⁹

Existují dvě výjimky u druhého pojmového znaku, kdy i přes to, že je zde výkon sjednané práce, tak se školení či studium považuje za zvyšování kvalifikace⁶⁰. Jedná se o případy:

- 1) *jedná se o kvalitativní změnu kvalifikace – dosažení vyššího stupně vzdělání*

⁵⁶ Ust. § 230 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

⁵⁷ ŠUBRT, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. Práce a mzda. 2007, č. 12, str. 15.

⁵⁸ ŠUBRT, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. Práce a mzda. 2007, č. 12, str. 15.

⁵⁹ Ust. § 230 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

⁶⁰ Zvyšování kvalifikace i tyto výjimky budu podrobněji rozebírat v následující kapitole, proto se tomu zde nebudu dále věnovat.

- 2) *nový zaměstnanec byl přijat do pracovního poměru s podmínkou, že musí získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon práce, které stanovil zaměstnavatel*⁶¹

Ustanovení § 230 zákoníku práce obsahuje tyto dva pojmové znaky, z toho můžeme usoudit, že obsahuje pouze obecnou právní úpravu prohlubování kvalifikace a již blíže nespecifikuje úpravu formy prohlubování, což dává poměrně otevřený prostor praxi. Zákoník práce a ustanovení § 230 není jediným místem, kde je prohlubování kvalifikace upraveno. Odstavec 5 přímo uvádí, že zvláštní předpisy upravující prohlubování kvalifikace nejsou tímto zákonem dotčeny. Z toho nám jasně vyplývá, že jsou i další právní předpisy, kde je tato problematika upravena. Konkrétně se jedná např. o zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů, ale třeba také zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů. Zde bych zmínila např. ustanovení § 22, kde je ustanovena účast na celoživotním vzdělávání **za** prohlubování kvalifikace podle zákoníku práce. *Celoživotním vzděláváním je průběžné obnovování vědomostí, dovedností a způsobilosti odpovídající získané odbornosti v souladu s rozvojem oboru a nejnovějšími vědeckými poznatky.*⁶²

4.2. Práva a povinnosti zaměstnance

Zaměstnanci z pracovního závazku vyplývají určitá práva a povinnosti v souvislosti s prohlubováním kvalifikace, což je předmětem úpravy obsažené v ustanovení § 230 odst. 2 zákoníku práce. Zmíněný odstavec ukládá zaměstnanci povinnost prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Jedná se o *součást pracovního závazku zaměstnance. Tím ovšem není míněna povinnost obecná, tedy v době odpočinku, ale jen v pracovní době (jde o výkon práce).*⁶³

Prohlubování kvalifikace je tedy zákonem⁶⁴ určena za výkon práce. S tím souvisí i to, že za ni přísluší zaměstnanci mzda nebo plat, tedy vzniká zde právo na spravedlivou odměnu za práci, které zakotvuje v čl. 28 Listina. Také zákoník práce

⁶¹ ŠUBRT, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. Práce a mzda. 2007, č. 12, str. 15.

⁶² Ust. § 22 odst. 2 zákona č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů

⁶³ ŠUBRT, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. Práce a mzda. 2007, č. 12, str. 15.

⁶⁴ Ust. § 230 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

v ustanovení § 109 určuje, že zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda, plat nebo odměna z dohody.

Jelikož se jedná o výkon práce, vyvstává zde také zaměstnanci povinnost účastnit se školení a studia nebo jiných forem přípravy, protože jde o prohlubování kvalifikace dle ustanovení § 230 odst. 2. Zaměstnanec má také dle § 106 odst. 4 písm. a) *povinnost účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci včetně ověření svých znalostí*.⁶⁵ V případě, že by zaměstnanec nesplnil zaměstnancem uloženou účast na prohlubování kvalifikace, bylo by možné to kvalifikovat jako porušení povinnosti zaměstnance, která vyplývá z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Podle ustanovení § 301 zákoníku práce jde o jednu ze základních povinností zaměstnance.

Školení nemusí vždy probíhat pouze během pracovní doby. Zaměstnavatel může uložit zaměstnanci účast na školení i mimo pracovní dobu, jelikož se i tak jedná o výkon práce, pak by v tomto případě šlo o práci přesčas. Práci přesčas je dle § 78 odst. 1 písm. i) *myšlena práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu*.⁶⁶ *Zaměstnanci vzniká tak právo na mzdu či plat za práci přesčas*.⁶⁷ Částka příslušející za práci přesčas je stanovena pro mzdu v § 114 zákoníku práce a pro plat v § 127 zákoníku práce, práce přesčas zakládá zaměstnanci právo na příplatek za práci přesčas. Zákoník práce se práci přesčas věnuje dále v ustanovení § 93 odst. 2, kde jsou určeny časové limity, kterými se musí zaměstnavatel řídit. Pokud by tyto limity byly kvůli prohlubování kvalifikace překročeny, pak se zaměstnavatel dle odst. 3 musí se zaměstnancem dohodnout. Ani na základě dohody ale není možné překročit maximální zákonem určený limit v odst. 4. Ovšem tato ustanovení se nevztahují na dny pracovního klidu, tedy *dny nepřetržitého odpočinku a svátky*⁶⁸, jelikož zákon povoluje práci nařízenou zaměstnavatelem ve dnech pracovního klidu jen výjimečně.⁶⁹ Prohlubování kvalifikace není překážkou v práci, zaměstnanci tedy nenáleží právo na pracovní volno.

Ze zákona nám dále vyplývá, že povinnost účastnit se školení nemusí být pouze u zaměstnavatele, ale dle § 230 odst. 2 může zaměstnanec prohlubovat svou

⁶⁵ Ust. § 106 odst. 4 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

⁶⁶ Ust. § 78 odst. 1 písm. i) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

⁶⁷ ŠUBRT, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. Práce a mzda. 2007, č. 12, str. 15.

⁶⁸ Ust. § 91 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

⁶⁹ Ust. § 91 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

kvalifikaci také u jiné právnické nebo fyzické osoby, pokud to zaměstnavatel požaduje. V tom můžeme tedy spatřit dvojí formu prohlubování kvalifikace:

- u zaměstnavatele
- u jiné právnické nebo fyzické osoby

Prohlubování kvalifikace tedy probíhá u zaměstnavatele, znamená to, že školení zajišťuje sám zaměstnavatel, ale může probíhat také u třetí strany. Zaměstnavatel tedy může využít služeb subjektů (vzdělávací agentury, školy), které poskytují odpovídající vzdělávací prostředky, pokud nedokáže školení zajistit sám.

4.3. Práva a povinnosti zaměstnavatele

V této podkapitole bych ráda jen stručně shrnula práva a povinnosti na straně zaměstnavatele. Většina vyplývá z práv a povinností zaměstnanců.

V případě prohlubování kvalifikace objektivně převažuje zájem zaměstnavatele, neboť takové prohloubení kvalifikace umožňuje, aby byl zaměstnanec schopen řádně vykonávat sjednanou práci.⁷⁰

Zaměstnavatel je oprávněn na základě ustanovení § 230 odst. 2 uložit zaměstnanci účast na školení, studiu nebo jiných formách přípravy k prohloubení kvalifikace. Má také právo požadovat po zaměstnanci, aby prohlubování kvalifikace absolvoval u jiné právnické nebo fyzické osoby. Typicky jsou tím agentury a školy, např. jazykové školy. Za účast na školení či studiu náleží zaměstnanci mzda nebo plat, jak jsem již popsala v předcházející kapitole. S tím ovšem souvisí i povinnost zaměstnavatele toto právo uspokojit.

Dle díky § 103 odst. 2 je zaměstnavatel povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro práci.

Mezi další povinnosti zaměstnavatele patří také již zmíněná povinnost zaškolit nebo zaučit zaměstnance, který vstupuje do zaměstnání bez kvalifikace nebo přechází na nové pracoviště nebo nový druh práce z důvodu na straně zaměstnavatele.⁷¹

⁷⁰ ŠUBRT, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. Práce a mzda. 2007, č. 12, str. 15.

⁷¹ Ust. § 228 odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

5. Zvyšování kvalifikace

Po vysvětlení prohlubování kvalifikace se dostávám k druhé části mé diplomové práce, další formě odborného rozvoje, tedy ke zvyšování kvalifikace. Uvedu prvně základní charakteristiku, práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele a na konec vysvětlím rozdíl mezi prohlubováním a zvyšováním kvalifikace.

5.1. Základní charakteristika

Zákoník práce uvádí v ustanovení § 231 odst. 1 legální definici, kdy *zvýšením kvalifikace se rozumí změna hodnoty kvalifikace; zvýšením kvalifikace je též získání nebo rozšíření*.⁷² Důležitý je odst. 2 tohoto ustanovení; *Zvyšováním kvalifikace je studium, vzdělávání, školení, nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele*⁷³ Součástí této zákonné definice je i podmínka, že musí být v souladu s potřebou zaměstnavatele, jedná se o kogentní úpravu, tedy nelze se od této podmínky odchýlit⁷⁴.

Z této zákonné definice nám vyplývají pojmové znaky, které jsou v podstatě opakem pojmových znaků prohlubování kvalifikace, konkrétně následující dva pojmové znaky:

- 1) jedná se o kvalitativní změnu kvalifikace zaměstnance
- 2) účast na školení či studiu se nevztahuje k výkonu práce sjednané ve smlouvě

První pojmový znak nám uvádí, že zvyšování kvalifikace je kvalitativní změnou. Tím je myšleno, že získáním nebo rozšířením kvalifikace jde o změnu její hodnoty, mění se tedy její podstata. Zaměstnanec může tedy získat kvalifikaci, pokud nemá kvalifikaci požadovanou pro příslušnou práci. Rozšířením kvalifikace je získání další potřebné kvalifikace, bez které by nemohl práci vykonávat. Zvýšením je vždy studium, školení, nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího *stupně vzdělání*.⁷⁵ Nemusí se vždy jednat o dosažení vyššího stupně vzdělání ve

⁷² Ust. § 231 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

⁷³ Ust. § 231 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

⁷⁴ Ust. § 4a odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

⁷⁵ § 2 odst. 1 Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě: Za stupeň vzdělání je třeba považovat: základy vzdělání, základní vzdělání, střední vzdělání, střední vzdělání s výučním listem, střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání, vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu a v magisterském studijním programu a v doktorském studijním programu.

stejném oboru. Vyšším stupněm vzdělání je i případ, kdy *zaměstnanec už příslušný stupeň vzdělání má, ale bude studovat k dosažení stejného stupně vzdělání v jiném oboru. V tomto případě tedy půjde o zvyšování kvalifikace, konkrétně o její rozšíření.*⁷⁶

Druhý pojmový znak se týká vztahu účasti na školení či studiu a výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. O zvyšování kvalifikace půjde tedy v případě, kdy se školení či studium nevztahuje k práci sjednané, *popřípadě k výkonu pracovní pozice, do níž byl vedoucí zaměstnanec jmenován.*⁷⁷ Z daného vyplývá, že zvyšování kvalifikace neumožňuje výkon sjednané práce, jedná se tedy o překážku v práci na straně zaměstnance, což nám potvrzuje ustanovení § 205 zákoníku práce, kde je zakotveno, že *účast na školení, jiná forma přípravy nebo studium v nichž má zaměstnanec získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, které je v souladu s potřebou zaměstnavatele, zasahuje-li do pracovní doby, je překážkou v práci na straně zaměstnance.*⁷⁸ Toto ustanovení má vztah k § 232 a říká nám, že se v tomto případě jedná o zvyšování kvalifikace.

Existují dvě výjimky u druhého pojmového znaku. Jedná se o případy:

- 1) *studium k dosažení vyššího stupně vzdělání je zvyšování kvalifikace vždy*
- 2) *nový zaměstnanec byl přijat do pracovního poměru s podmínkou, že musí získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon práce, které stanovil zaměstnavatel. V takovém případě musí zaměstnanec požadovanou kvalifikaci teprve získat, avšak dojde k tomu již za trvání pracovního poměru.*⁷⁹

Studium k dosažení vyššího stupně vzdělání nemůže být dle první výjimky nikdy prohloubením kvalifikace, ale vždy zvýšením. Druhá výjimka uvádí nutnost získat požadovanou kvalifikaci pro výkon sjednané práce během trvání pracovního poměru. Problém může nastat v případě, kdy v požadované době zaměstnanec tuto podmínku nesplní. Pak zde vzniká výpovědní důvod, kdy zaměstnavatel může dát zaměstnanci na základě § 52 písm. f) výpověď z pracovního poměru pro nesplnění

⁷⁶ ŠUBRT, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. Práce a mzda. 2007, č. 12, str. 16.

⁷⁷ ŠUBRT, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. Práce a mzda. 2007, č. 12, str. 16.

⁷⁸ Ust. § 205 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

⁷⁹ ŠUBRT, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. Práce a mzda. 2007, č. 12, str. 16.

předpokladů, které byly stanoveny právními předpisy nebo pro nesplnění zaměstnavatelem stanovených požadavků pro řádný výkon práce.⁸⁰

Zákonem uvedené formy zvyšování kvalifikace jsou pouze demonstrativním výčtem, jak zvýšit kvalifikaci. Je zde podobnost s prohlubováním kvalifikace, kdy zákonodárce také blíže nespécifikoval úpravu formy prohlubování kvalifikace. V ustanovení § 231 odst. 2 je uvedeno, že zvýšení kvalifikace může proběhnout i jinou formou přípravy k dosažení vyššího vzdělání. Zde se otevírá prostor pro praxi.

5.2. Práva a povinnosti zaměstnance

I v oblasti zvyšování kvalifikace má zaměstnanec určitá práva a povinnosti. Je zde ale rozdíl oproti právům a povinnostem v oblasti prohlubování kvalifikace. Důležité je zmínit, že u zvyšování kvalifikace je absence povinnosti. Zaměstnanec tedy není povinen si svou kvalifikaci zvyšovat, je to na jeho vůli, zdali bude mít o zvýšení zájem. Obvykle má-li zaměstnanec zájem o zvýšení své kvalifikace, musí se na tom domluvit se svým zaměstnavatelem a ze své strany projevit iniciativu. Pokud je potřeba zvýšení kvalifikace zaměstnance na straně zaměstnavatele, a zaměstnanec nechce kvalifikaci zvýšit (jelikož se nejedná o povinnost), nejde o porušení povinnosti stanovené zákonnými předpisy, jako je to u prohlubování kvalifikace. Může to ovšem způsobit naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. f) zákoníku práce v případě, pokud bylo smluvně sjednáno, že zaměstnanec získá potřebnou kvalifikaci pro řádný výkon sjednané práce v požadované době. Jedná se o výjimku č. 2 z druhého pojmového znaku zvyšování kvalifikace, kterou jsem definovala v základní charakteristice.

Zvyšování kvalifikace není považováno za výkon práce. Jedná se tedy o překážku v práci na straně zaměstnance dle ustanovení § 205 zákoníku práce.

§ 205 Účast na školení, jiná forma přípravy nebo studium, v nichž má zaměstnanec získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, které je v souladu s potřebou zaměstnavatele, zasahuje-li do pracovní doby, je překážkou v práci na straně zaměstnance, za kterou přísluší náhrada mzdy nebo platu (§ 232⁸¹).

⁸⁰ ŠUBRT, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. Práce a mzda. 2007, č. 12, str. 16.

⁸¹ odkaz na § 232 v závorce byl na konec ustanovení § 205 doplněn Poslaneckou sněmovnou dne 31.10.2007. Jedná se o specifikaci, aby nedocházelo k nejasnostem. Týká se zvyšování kvalifikace, nejedná se o prohlubování kvalifikace, jelikož tam jde o výkon práce a není tak překážkou v práci.

Zaměstnanci tedy přísluší náhrada mzdy nebo platu za pracovní volno, během kterého si zvyšuje kvalifikaci. Dle ustanovení § 232 jde o náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Blíže o nákladech a náhradě mzdy spojené se zvyšováním kvalifikace budu pojednávat v kapitole č. 7.

Dle ustanovení § 232 jsou zaměstnanci poskytovány pracovní úlevy v následujícím rozsahu a případě:

- a) *v nezbytně nutném rozsahu k účasti na vyučování, výuce nebo školení*
- b) *2 pracovní dny na přípravu a vykonání každé zkoušky v rámci studia v programu uskutečňovaném vysokou školou nebo vyšší odbornou školou,*
- c) *5 pracovních dnů na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky nebo absolutoria,*
- d) *10 pracovních dnů na vypracování a obhajobu absolventské práce, bakalářské práce, diplomové práce, disertační práce nebo písemné práce, kterou je zakončováno studium v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaného vysokou školou*
- e) *40 pracovních dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní rigorózní zkoušky v oblasti lékařství, veterinárního lékařství a hygieny a státní doktorské zkoušky*⁸²

Z ustanovení § 232 vyplývá, že se jedná o dispozitivní normu, která připouští odchýlení se od znění tohoto ustanovení. Zákonodárce to vymezil v odst. 1, kde připouští dohodnutí nebo stanovení vyšších a dalších práv. Jedná se o rozšíření pracovních úlev nad rámec zákonné úpravy. To je možné pomocí smlouvy, buďto kolektivní (odborová organizace působí u zaměstnavatele) nebo individuální (mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem).

5.3. Práva a povinnosti zaměstnavatele

Zaměstnanec není povinen si kvalifikaci zvyšovat a zároveň tak zaměstnavatel nemůže zaměstnanci uložit povinnost si zvýšit kvalifikaci. Za předpokladu, že zaměstnavatel stanoví požadavek na zvýšení kvalifikace pro výkon sjednané práce, popřípadě je to dáno zákonnou úpravou, pak se k tomu může zaměstnanec zavázat smluvně. Pak tedy uzavřením pracovní smlouvy, ve které bude uvedena podmínka zvýšení kvalifikace ve vymezené lhůtě, vzniká povinnost zaměstnanci. V případě

⁸² Ust. § 232 odst. 1 písm. a) až e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

nesplnění vzniká zaměstnavateli právo vypovědět zaměstnance z pracovního poměru dle § 52 písm. f) zákoníku práce.

Zvýšení kvalifikace zaměstnance je podmíněno potřebou zaměstnavatele. Je to jedno s kritérií, které je uvedeno v § 231, tedy že musí být *v souladu s potřebou zaměstnavatele*⁸³. Z toho vyplývá, že i přes to, že zaměstnavatel nemůže uložit zaměstnanci povinnost zvýšit si kvalifikaci, tak je rozhodnutí o provedení zvýšení kvalifikace pouze na zaměstnavateli. *O tom, zda jde, či nejde o zvyšování kvalifikace „v souladu s potřebou“ zaměstnavatele, rozhoduje výlučně zaměstnavatel.*⁸⁴

*Zaměstnavatel není ze zákona automaticky povinen zaměstnanci umožnit zvýšení kvalifikace, pokud zaměstnanec projeví zájem o změnu hodnoty kvalifikace či její zvýšení.*⁸⁵ *Zaměstnavatelé mají obvykle zájem na vyšší kvalifikovanosti svých zaměstnanců.*⁸⁶ Vyšší kvalifikovanost znamená lepší pracovní výsledky, čímž se zaměstnavatel snaží vyrovnat vynaložené finanční náklady. V návaznosti na rozhodnutí, že zvýšení kvalifikace je v souladu s potřebou zaměstnavatele, vzniká zaměstnavateli povinnost. Je povinen poskytnout zaměstnanci pracovní úlevy stanovené zákonem (případně sjednané ve smlouvě). Jedná se o pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, pracovní volno bez náhrady, pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, jak je uvedeno v § 232 zákoníku práce.

Zaměstnavatel má dále právo sledovat průběh a výsledky zvyšování kvalifikace. Společně se zaměstnancem se dohodne na předávání informací o průběhu a na jejich základě si vytvoří úsudek, který vede k určení, zda nastala jedna ze dvou taxativně vyjmenovaných možností pro zastavení poskytování pracovních úlev uvedených v ustanovení § 233 zákoníku práce, konkrétně se jedná o;

- a) *zaměstnanec se stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšuje kvalifikaci,*

⁸³ Ust. § 231 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

⁸⁴ HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2019*. Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění, str. 392, § 231 odst. 2. ISBN 978-80-7554-190-1.

⁸⁵ HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2019*. Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění, str. 392, § 232. ISBN 978-80-7554-190-1.

⁸⁶ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo, 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd.* V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice, str. 383. ISBN 978-80-7400-405-6.

b) *zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele po delší dobu neplní bez vážného důvodu podstatné povinnosti při zvyšování kvalifikace*⁸⁷

*Za tyto podstatné povinnosti lze zřejmě 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.*⁸⁸ V případě, že nastane jeden z těchto důvodů, pak je na rozhodnutí zaměstnavatele, jestli zastaví poskytování pracovních úlev. Zákon nepřikazuje zastavení, uvádí zde pouze možnost. Zaměstnanec musí existenci důvodu prokázat a zaměstnavatel může důvod neuznat.

5.4. Zásadní rozdíl mezi prohlubováním a zvyšováním kvalifikace

Pro rozlišení mezi prohlubováním a zvyšováním kvalifikace je potřeba se zaměřit na pojmové znaky, které jsem vysvětlila v základní charakteristice. Každý z pojmových znaků má zároveň určité důsledky. Ne všechny rozdíly jsou obsaženy v zákoníku práce, některé jsou ve zvláštních právních předpisech.

Zaměřím se na druhý pojmový znak u prohlubování i zvyšování kvalifikace, tedy, že účast na školení či studiu se u prohlubování vztahuje a u zvyšování nevztahuje k výkonu práce sjednané ve smlouvě. Zásadní je posouzení příčinné souvislosti mezi školením či studiem a okruhem činností, spadajících pod sjednaný druh práce⁸⁹. V případě prohlubování kvalifikace se účastí na školení či studiu naplňuje sjednaný druh práce. O zvýšení kvalifikace se bude jednat v případě, kdy dojde k překročení sjednané práce a bude potřeba změnit pracovní smlouvu zaměstnance. Z uvedeného plyne, že k prohlubování dochází v praxi nejčastěji v případech, kdy je sjednaný druh práce vymezen velmi obecně, resp. široce, např. laborant. Zatímco při užším vymezení, např. zdravotnický laborant pro imunologii a infekční sérologii, je více pravděpodobné, že se bude jednat o zvýšení kvalifikace, jelikož dojde k překročení sjednané práce.

Rozdíl se dá jednoduše vysvětlit na příkladu jazykového vzdělání. Kvalifikace v jazykové oblasti může mít podobu prohloubení, zvýšení i soukromé aktivity.

⁸⁷ Ust. § 233 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

⁸⁸ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*, 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice, str. 384. ISBN 978-80-7400-405-6.

⁸⁹ ŠUBRT, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2007, č. 12, str. 20.

Zásadním rozlišovacím kritériem je, jestli je to nezbytné pro výkon práce, která je sjednaná smlouvou, pak jde o prohloubení kvalifikace. V případě, kdy je to potřeba pro výkon budoucí pracovní pozice (např. kvůli povýšení), pak se jedná o zvyšování kvalifikace, jelikož to překračuje sjednaný druh práce a muselo by dojít ke změně pracovní smlouvy, není to nezbytné pro výkon současné práce. Pokud se nejedná ani o jednu z těchto variant, ale zaměstnavatel umožní zaměstnancům účast na jazykovém vzdělání, jde o soukromou potřebu zaměstnance.

Jak jsem již výše zmínila, i zvláštní právní předpisy obsahují prohlubování a zvyšování kvalifikace. Některé přímo stanoví nebo z nich vyplývá, kdy se jedná o prohlubování a kdy o zvyšování kvalifikace. Jako příklad mohu uvést § 18 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, podle kterého *je prohlubováním kvalifikace vstupní vzdělávání, průběžné vzdělávání, příprava a ověření zvláštní způsobilosti a vzdělávání vedoucích úředníků a vedoucích úřadů.*⁹⁰

6. Kvalifikační dohoda

K doplnění předchozích dvou kapitol o prohlubování a zvyšování kvalifikace je nutné zabývat se kvalifikační dohodou. Tento institut se totiž aplikuje při zvyšování i prohlubování kvalifikace. Úpravu kvalifikační dohody najdeme v zákoníku práce v ustanoveních § 234 a § 235.

6.1. Základní charakteristika

Kvalifikační dohoda je dvoustranným právním úkonem, kdy dle ustanovení § 234 zákoníku práce je jejím obsahem na jedné straně závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a na druhé straně závazek zaměstnance setrvat v zaměstnání u zaměstnavatele po sjednanou dobu. *Závazek zaměstnance je alternativní a spočívá v povinnosti odpracovat u zaměstnavatele sjednanou dobu nebo uhradit vynaložené náklady.*⁹¹ Takto sjednaná doba může být dle zákona nejdéle 5 let. Pokud by zaměstnanec nesetřval sjednanou dobu v zaměstnání, musí uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením nebo prohloubením kvalifikace, tento závazek je tedy podmíněn nesplněním původního závazku. *Závazek zaměstnance k setrvání v zaměstnání začíná od zvýšení*

⁹⁰ ŠUBRT, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. Práce a mzda. 2007, č. 12, str. 21.

⁹¹ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. 1. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2018. Educopress, str. 86. ISBN 978-80-7408-158-3.

kvalifikace.⁹² Předmětem dohody je úprava právních vztahů, které se týkají zvyšování či prohlubování kvalifikace. Uzavření dohody není povinné, ale z hlediska praxe je obvyklé dohodu uzavřít, jelikož se jedná o nákladnou záležitost.

Před novelou zákoníku práce, tedy do úpravy účinné do 31.12.2011 se jednalo o kogentní právní úpravu. Od ustanovení § 234 odst. 1 a 2 zákoníku práce se nebylo možné odchýlit, nepřipouštěla se tedy jiná úprava dohodou stran. Na základě současné úpravy § 4a odst. 1 zákoníku práce, se připouští odchylná úprava práv a povinností v pracovněprávních vztazích, avšak tato odchylná úprava *nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvíce přípustné*.⁹³

Obsah kvalifikační dohody je uveden slovem „zejména“ v § 234 odst. 1 zákoníku práce. Nejedná se tak o taxativní výčet neboli úplné vymezení. Na základě toho můžeme rozumět, že v dohodě je možné sjednat i další podmínky, které nejsou uvedeny v zákoně. Ovšem důležité je zdůraznit, že se nelze odchýlit od právní úpravy, tedy od povinných formálních a obsahových náležitostí.⁹⁴

Dohodu uzavírají zaměstnanec a zaměstnavatel ještě před tím, než zaměstnanec začne získávat kvalifikaci.⁹⁵ Uzavření kvalifikační dohody slouží zaměstnavateli jako jakási „pojistka“ své investice do zaměstnance. Umožněním zvýšení kvalifikace zaměstnance se zkvalitňuje jeho výkon, ale to přináší zaměstnavateli vysoké náklady. Zákoník práce tak předkládá zaměstnavateli nástroj v podobě kvalifikační dohody pro pojištění vynaložených nákladů. Výhody uzavření jsou na obou stranách, jelikož zaměstnanci to přináší výhodu v podobě zvýšení či prohloubení kvalifikace, což znamená i větší konkurenceschopnost na trhu práce.

6.2. Práva a povinnosti stran kvalifikační dohody

Z uzavření kvalifikační dohody plynou oběma stranám, tedy zaměstnanci i zaměstnavateli, určitá práva a povinnosti.

Zaměstnavateli vzniká povinnost umožnit zvýšení kvalifikace, tedy poskytnou patřičné zákonem uvedené úlevy, např. pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu

⁹² Ust. § 234 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

⁹³ Ust. § 4a odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

⁹⁴ ŠUBRT, B. Kvalifikační dohoda a některé další otázky odborného rozvoje zaměstnanců. Práce a mzda. 2008, č. 1, str. 20.

⁹⁵ časopis Právní zpravodaj, 2007, str. 13, Ladislav Jouza, Školení a vzdělávání je někdy povinností zaměstnavatele

ve výši průměrného výdělku. Kvalifikační dohodou je možné sjednat i další práva nad rámec zákona, může se jednat např. o úhradu učebních pomůcek. V případě sjednání dalších práv, je pak zaměstnavatel povinen k jejich dodržení.

Na druhé straně má zaměstnanec povinnost setrvat v zaměstnání u zaměstnavatele po sjednanou dobu. Dle zákona je tato doba nejdéle 5 let. V případě, že by zaměstnanec nesetřval po sjednanou dobu v zaměstnání, pak má povinnost uhradit zaměstnavateli vynaložené náklady, které zaměstnavatel poskytl při zvyšování či prohlubování kvalifikace zaměstnance. Na základě ustanovení § 235 odst. 2 zákoníku práce se vynaložené náklady na zvýšení či prohloubení kvalifikace, které musí zaměstnanec nahradit zaměstnavateli, poměrně sníží v případě, kdy nesplnil zaměstnanec svůj závazek z kvalifikační dohody pouze zčásti. Odst. 3 tohoto ustanovení uvádí důvody, kdy i přes to, že nastane uvedená situace a zaměstnanec by měl mít povinnost uhradit náklady, tak zaměstnanci nevzniká povinnost uhradit náklady v těchto uvedených případech:

- a) *zaměstnavatel v průběhu zvyšování kvalifikace zastavil poskytování plnění sjednaného v kvalifikační dohodě, protože zaměstnanec se bez svého zavinění stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci,*
- b) *pracovní poměr skončil výpovědí danou zaměstnavatelem, pokud nejde o výpověď z důvodů 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 § 52 písm. a) až e),*
- c) *zaměstnanec nemůže podle lékařského hlediska vykonávat podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnílékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, práci, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci, popřípadě pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci z důvodů pracovního úrazu, onemocnění z povolání, nebo pro ohrožení touto nemocí anebo dosáhl-li na pracovišti určeném pravomocným rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,*

- d) *zaměstnavatel nevyužíval v posledních 12 měsících po dobu nejméně 6 měsíců kvalifikaci zaměstnance, které zaměstnanec na základě kvalifikační dohody dosáhl.*⁹⁶

Jedná se o taxativní výčet. V krátkosti bych se ráda věnovala některým z těchto důvodů, kdy zaměstnanci nevzniká povinnost uhradit náklady vynaložené zaměstnavatelem na zvýšení či prohloubení kvalifikace. U písmena c) se zdravotní nezpůsobilost při zvyšování kvalifikace *týká práce, kterou by měl zaměstnanec v budoucnu vykonávat, poté co by si kvalifikaci zvýšil.*⁹⁷ Není zde důležitá forma ukončení pracovního poměru. Důvod uvedený v písmenu d) je komplikovanější. Týká se zvyšování kvalifikace, jelikož během *prohlubování zaměstnavatel kvalifikaci zaměstnance využívá.*⁹⁸ Důležité je zaměřit se na význam pojmu „využívání kvalifikace“. Toto bylo již mnohokrát i předmětem soudního výkladu.

Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 4. 1. 2017 č. j. 21 Cdo 4531/2016-177 z jehož odůvodnění mimo jiné vyplývá, *že zaměstnavatel ve smyslu ustanovení § 235 odst. 3 písm. d) zák. práce nevyužívá kvalifikaci, kterou si zaměstnanec zvýšil, tehdy, jestliže převážná část pracovních činností vykonávaných zaměstnancem nevyžaduje znalosti, dovednosti a odborné zkušenosti, které zaměstnanec získal v rámci zvýšení své kvalifikace; okolnost, zda vykonávaná práce vyžaduje či nevyžaduje zvýšenou kvalifikaci, je přitom nutno posuzovat podle obsahu (náplně) práce a nelze na ni usuzovat jen z kvalifikačních požadavků, které zaměstnavatel obecně stanoví pro druh práce vykonávané zaměstnancem a které vždy nemusí konkrétnímu obsahu (náplni) práce zaměstnance odpovídat.*⁹⁹

6.3. Formální a obsahové náležitosti dohody

Dohoda musí být dle ustanovení § 234 odst. 4 zákoníku práce uzavřena písemně a musí obsahovat formální a obsahové náležitosti stanovené zákonem. V případě absence písemné formy, smluvní strany mají možnost vadu odstranit, pokud tak neučiní, tak je dohoda neplatná. Neplatnost platí i při nesplnění ostatních zákonem určených náležitostí dohody. Zákon sice výslovně neuvádí, že by byla dohoda neplatná, ale pokud strany vadu neodstraní, resp. nedoplní chybějící náležitosti, pak

⁹⁶ Ust. § 235 odst. 3 písm. a) až d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

⁹⁷ ŠUBRT, B. Kvalifikační dohoda a některé další otázky odborného rozvoje zaměstnanců. Práce a mzda. 2008, č. 1, str. 24.

⁹⁸ ŠUBRT, B. Kvalifikační dohoda a některé další otázky odborného rozvoje zaměstnanců. Práce a mzda. 2008, č. 1, str. 24.

⁹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 1. 2017 sp. zn. 21 Cdo 4531/2016-177

pozbývá platnosti.¹⁰⁰ Náležitosti, které musí kvalifikační dohoda splňovat jsou obsaženy v ustanovení § 234 odst. 3 zákoníku práce, jedná se o tyto:

- a) *druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení nebo prohloubení,*
- b) *dobu, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po ukončení, zvýšení nebo prohloubení kvalifikace,*
- c) *druhy nákladů a celkovou částku nákladů, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli, pokud nesplní svůj závazek setrvat v zaměstnání.*¹⁰¹

Jako druh kvalifikace se označí, jaká kvalifikace bude získána studiem nebo školením, zatímco jako způsob jejího zvýšení je označení příslušného vzdělávacího programu¹⁰² (např. označení školy, kterou bude navštěvovat).

Dobu, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat může být nejdéle 5 let, jak jsem zmínila již výše. Takto sjednaná doba neznamená pracovní poměr na dobu určitou, ale závazek setrvat ve sjednaném pracovním poměru po tuto dobu. Dle ustanovení § 235 odst. 1 zákoníku práce se do této doby se nezapočítává doba;

- rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené matky dítěte¹⁰³,
- nepřítomnost zaměstnance v práci pro výkon nepodmíněného trestu odnětí svobody a vazby, došlo-li k pravomocnému odsouzení.

Jde o taxativní výčet, ale na základě ustanovení § 4a zákoníku práce je možné se odchýlit ve prospěch zaměstnance. *Je tedy např. přípustné, aby zaměstnavatel dobu rodičovské dovolené do doby trvání stabilizačního závazku započítával.*¹⁰⁴ Zajímavým faktem je, že čárka za slovem „ukončení“ v textu § 234 odst. 3 písm. b) zákoníku práce je zjevnou chybou. Formulaci je nutné vnímat tak, že jde o ukončení zvýšení nebo ukončení prohloubení kvalifikace.¹⁰⁵

Ze zákona je za náklad zaměstnavatele určena náhrada mzdy nebo platu za pracovní volno, které bylo zaměstnanci poskytnuto pro zvýšení kvalifikace (§ 232

¹⁰⁰ ŠUBRT, B. Kvalifikační dohoda a některé další otázky odborného rozvoje zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2008, č. 1, str. 22.

¹⁰¹ Ust. § 234 odst. 3 písm. a) až c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

¹⁰² ŠUBRT, B. Kvalifikační dohoda a některé další otázky odborného rozvoje zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2008, č. 1, str. 21.

¹⁰³ Ust. § 196 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

¹⁰⁴ ŠUBRT, B. Kvalifikační dohoda a některé další otázky odborného rozvoje zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2008, č. 1, str. 23.

¹⁰⁵ ŠUBRT, B. Kvalifikační dohoda a některé další otázky odborného rozvoje zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2008, č. 1, str. 21.

ZP). U druhů nákladu zanechává ale zákonodárce i určitou volnost účastníkům dohody, ale v dohodě je potřeba náklady specifikovat názvem, např. příspěvek na učební pomůcky, školné aj.

Dle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 8.7.2014, sp. zn. 21 Cdo 97/2013, je platně uzavřená kvalifikační dohoda ve smyslu ustanovení § 234 zák. práce právním důvodem, na základě kterého je zaměstnavatel oprávněn po zaměstnanci požadovat vrácení nákladů spojených se zvýšením kvalifikace zaměstnance.

Celková částka nákladů nemůže být vymezena přesně, jelikož je těžké určit, jak dlouho bude zvyšování kvalifikace trvat, výši školného, vývoj mezd atd. Proto se určuje předpokládaná výše. Zaměstnavatel tuto částku navýší, bude se pak jednat o nejvyšší možnou částku, kterou bude zaměstnanec povinen zaplatit v případě nesplnění stanoveného závazku. Maximální výše není zákonem omezena, ale musí se jednat o reálnou částku. V případě, že vzniklé náklady byly nižší než stanovená částka v kvalifikační dohodě, pak bude zaměstnavatel moci vymáhat pouze skutečně vynaloženou částku, naopak v případě překročení stanovené výše zaměstnavatel nemůže vymáhat vyšší částku. Jak jsem popsala v předchozí kapitole, tak jsou i výjimky, kdy zaměstnanec nemá povinnost uhradit náklady plynoucí z kvalifikační dohody, např. při dlouhodobém onemocnění zaměstnance aj.

6.4. Vzor dohody o zvýšení kvalifikace

Dohoda o zvýšení kvalifikace

uzavřená v souladu s § 234 a § 235 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, mezi;

Kristýna Holakovská

se sídlem v Lazarská 55/12, 110 00 Praha

IČO: 12257985

(dále jen „zaměstnavatel“)

a

Josef Nový

bytem Veletržní 12, 169 00 Praha

narozen 15.3. 1990

(dále jen „zaměstnanec“)

I.

Předmět dohody

Zaměstnavatel se touto dohodou zavazuje umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace, a to studiem pořádaným Vysokou školou hotelovou v Praze. Jedná se o studium bakalářského programu Hospitality management v délce 3 roky, které bude zahájeno 15.9.2020.

II.

Zaměstnavatel

Zaměstnavatel se zavazuje poskytovat zaměstnanci pracovní úlevy a hmotné zabezpečení podle příslušných právních předpisů.

III.

Zaměstnanec

Zaměstnanec se zavazuje zvýšit si kvalifikaci úspěšným dokončením uvedeného studia. Podle pokynů zaměstnavatele předkládat zprávy o průběhu studia. Zaměstnanec se zavazuje setrvat u zaměstnavatele po dokončení zvýšení kvalifikace po dobu 4 let.

IV.

Nesplnění dohody

V případě, že zaměstnanec svůj závazek setrvat v pracovním poměru u zaměstnavatele po dobu 4 let od ukončení zvýšení kvalifikace nesplní, zavazuje se uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvyšováním kvalifikace, a to i v případě, že zaměstnanec rozváže pracovní poměr před zvýšením kvalifikace. V případě, že uvedený závazek nesplní jen zčásti, dle zákona se povinnost uhradit náklady poměrně sníží.

Mezi náklady na zvýšení kvalifikace se řadí náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dny účasti zaměstnance na studiu a za dny účasti na zkoušce a přípravě k ní, příspěvek na učební pomůcky a školné. Celková částka je vypočítána na 400 000 Kč za dobu studia v bakalářské formě (tedy 3 roky).

V.

Závěrečná ustanovení

Do doby setrvání v pracovním poměru se nezapočítává doba uvedená v ustanovení § 235 odst. 1, tedy doba rodičovské dovolené a nepřítomnosti v práci pro výkon nepodmíněného trestu odnětí svobody a vazby, došlo-li k pravomocnému odsouzení.

Zaměstnanec se zavazuje postupovat tak, aby zaměstnavateli nezpůsobil škodu.

Smlouva je vyhotovena ve dvou stejnopisech a po jejím podepsání si každá strana ponechá po jednom stejnopisu. Smluvní strany prohlašují, že si smlouvu přečetly, jsou oprávněny smlouvu uzavřít, její obsah je jim znám.

Platnost a účinnost této smlouvy nastává ke dni podpisu smluvních stran.

V Praze dne 10.3. 2020

.....

zaměstnanec

Josef Nový

.....

zaměstnavatel

Kristýna Holakovská

6.5. Kvalifikační dohoda u prohlubování kvalifikace

Uzavření kvalifikační dohody je častější v případě zvyšování kvalifikace. Neznamená to ovšem nemožnost uzavřít kvalifikační dohodu o prohloubení kvalifikace. Úpravu najdeme v ustanovení § 234 odst. 2 zákoníku práce, který se týká pouze prohlubování kvalifikace a kde najdeme podmínky, které musí být pro uzavření dohody splněny kumulativně. Podmínky jsou následovné;

- předpokládané náklady dosahují alespoň 75 000 Kč
- prohloubení kvalifikace nelze zaměstnanci uložit

Dřívější zákoník práce¹⁰⁶ uváděl v první podmínce jinou částku, konkrétně požadoval, aby náklady dosahovaly alespoň 100 000 Kč. Nový zákoník práce snížil tuto částku na 75 000 Kč. Tady je hlavní rozdíl oproti kvalifikační dohodě o zvýšení kvalifikace, kde se dohoda může uzavřít bez ohledu na předpokládanou výši nákladů. Jelikož jednou ze zákonných podmínek, které musí obsahovat kvalifikační dohoda, jsou druhy nákladů a celková částka nákladů, tak i v případě prohlubování kvalifikace platí, že předpokládané nároky musejí být opodstatněné a reálné. U prohlubování kvalifikace je to důležité z hlediska, že musí být dosažena částka alespoň 75 000 Kč, není tedy možné nepřiměřeně zvýšit předpokládané náklady jen pro to, aby bylo této částky dosaženo. Dle ustanovení § 234 odst. 5 může vláda nařízením zvýšit částku uvedenou v odst. 2 tohoto ustanovení.

Dohodu o prohlubování kvalifikace nelze uzavřít pro práci sjednanou v pracovní smlouvě. Prohlubování kvalifikace je povinností zaměstnance, ten musí soustavně prohlubovat svou kvalifikaci k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě a zaměstnavatel má zároveň právo uložit zaměstnanci účast na školení či studiu, jak jsem popsala v kapitole o prohlubování kvalifikace. Ve chvíli, kdy je uzavřena kvalifikační dohoda o prohloubení kvalifikace, pak již není možné zaměstnanci uložit prohloubení kvalifikace. Zaměstnanci totiž vzniká stabilizační závazek, sám ze své vůle se musí rozhodnout, nemůže mu to být zaměstnavatelem uloženo.

¹⁰⁶ Zákoník práce platný do 31.12. 2006, zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

7. Daňové aspekty odborného rozvoje zaměstnanců

Pro uzavření kapitol prohlubování a zvyšování kvalifikace jsem si vybrala téma, které nezaujímá pracovněprávní hledisko, ale je důležité pro komplexní obsažení problematiky. Budu se zabývat daňovými dopady v souvislosti se zvyšováním a prohlubováním kvalifikace. Kapitola má nadpis daňové aspekty odborného rozvoje zaměstnanců. Důvodem, proč nejmenuji kapitolu jako „Daňové aspekty prohlubování a zvyšování kvalifikace“ je, že dle nové právní úpravy již není v tomto ohledu potřeba rozlišovat mezi prohlubováním a zvyšováním, ale zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o dani z příjmů“) užívá pojem „odborný rozvoj zaměstnanců“.

V předchozí právní úpravě se rozlišovalo mezi prohloubením a zvýšením kvalifikace. V zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění platném do roku 2007 byly v ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 stanoveny daňově uznatelné výdaje zaměstnavatelů na vzdělání a rekvalifikaci pracovníků zabezpečovanou jinými subjekty. Dle výkladu Ministerstva financí to bylo posuzováno tak, že se jedná o prohlubování i zvyšování kvalifikace, včetně zvyšování kvalifikace k dosažení vyššího stupně vzdělání.¹⁰⁷

V roce 2008 došlo k novele zákona o daních z příjmů. Tato novela je obsaženo v zákoně č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů. Došlo k výraznému zpřísnění právní úpravy v ustanovení § 6 odst. 9 písm. a) zákona o daních z příjmů tím, že od nabytí účinnosti zákona o stabilizaci veřejných rozpočtů, tedy od 1.1. 2008 již nebudou náklady na zvyšování kvalifikace daňově uznatelné. Zároveň došlo v tomto ustanovení ke změně termínu „doškolování zaměstnanců“ za termín „odborný rozvoj“. Termín odborný rozvoj je užíván i v zákoníku práce, došlo tak ke sjednocení terminologie.

§ 6 odst. 9 písm. a) částky vynaložené zaměstnavatelem na úhradu výdajů spojených s odborným rozvojem zaměstnanců a rekvalifikací, související s předmětem jeho činnosti, s výjimkou částek vynaložených na zvýšení kvalifikace; toto osvobození se nevztahuje na příjmy plynoucí zaměstnancům v této souvislosti jako mzda, plat, odměna nebo jako náhrada za ušlý příjem¹⁰⁸

¹⁰⁷ ŠUBRT, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. Práce a mzda. 2007, č. 12, str. 24, Daňová souvislost.

¹⁰⁸ Ust. § 6 odst. 9 písm. a) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ve znění zákona č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů

Náklady na zvyšování kvalifikace tak od roku 2008 nebyly daňově uznatelné, ale za daňově uznatelné *bylo nutné považovat i nadále náhradu mzdy, poskytovanou za dobu pracovního volna k účasti na zvýšení kvalifikace (např. podle kolektivní smlouvy, kvalifikační dohody nebo vnitřního předpisu zaměstnavatele). Náhrada mzdy je totiž vždy uznatelná, protože ji zaměstnavatel musí v zákonem stanovených nebo dohodnutých, či samým zaměstnavatelem určených, případech poskytovat.*¹⁰⁹

7.1. Daňové aspekty na straně zaměstnavatele

Nejprve je důležité charakterizovat pojem „daňově uznatelný náklad“, který je důležitý pro následující podkapitoly. Dle ustanovení § 24 odst. 1 jde o *výdaje (náklady) vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů se pro zjištění základu daně odečtou ve výši prokázané poplatníkem a ve výši stanovené tímto zákonem a zvláštními předpisy*¹¹⁰. Zde je nutné poukázat také na odstavec 2 písm. j) bod 3 tohoto ustanovení, kdy výdaji (náklady) jsou také;

- provoz vlastních vzdělávacích zařízení
- výdaje (náklady) spojené s odborným rozvojem zaměstnanců podle jiného právního předpisu¹¹¹ a rekvalifikací zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost¹¹², pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele

Výdaje (náklady) spojené s odborným rozvojem zaměstnanců jsou finanční výdaje na školení, odbornou praxi absolventů a prohlubování a zvyšování kvalifikace. Důležitá pro daňovou uznatelnost je souvislost s předmětem činnosti zaměstnavatele, případně pracovním zařazením zaměstnance. Konkrétní daňově uznatelné výdaje jsou např.;

- náklad na vzdělání
- náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku

Náklad na vzdělání je daňově uznatelný, ale je to podmíněno již zmíněnou souvislostí s předmětem činnosti zaměstnavatele, případně pracovním zařazením zaměstnanec. Pro jednodušší představu bych uvedla příklad na jazykovém vzdělání; Zaměstnanec má možnost účastnit se jazykové kurzu, ale nabyté vědomosti

¹⁰⁹ ŠUBRT, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. Práce a mzda. 2007, č. 12, str. 24, Daňová souvislost

¹¹⁰ Ust. § 24 odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

¹¹¹ Například § 230 zákoníku práce

¹¹² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

nevyužije v rámci vykonávané práce sjednané pracovní smlouvou. Pak se v tomto případě nejedná o daňově uznatelný náklad.

Náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku je považována za daňově uznatelný výdaj v případě, kdy zvyšování kvalifikace souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. V souladu s ustanovením § 232 zákoníku práce přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

8. Uplatnění absolventů škol na trhu práce

Trh práce jsem charakterizovala na začátku mé diplomové práce. V této části se zaměřím na problematiku uplatnění absolventů na trhu práce. Jelikož je to velmi diskutované a obsáhlé téma, kterým se zabývají odborníci z oborů ekonomie, sociologie, psychologie a mnoho dalších, zaměřím se pouze na určitou skupinu, a to na absolventy vysokých škol. Na úvod bych ještě uvedla, že na absolventy vysokých škol jsem se zaměřila z důvodu, že v posledních letech byl velký zájem o studium na vysokých školách, a tedy i mnoho studentů úspěšně ukončilo studium a získalo titul. Vzniká zde pak otázka, jestli diplom je to, co nám zajistí uplatnění na trhu práce?

8.1. Absolvent

Pojem „absolvent“ vymezuje zákoník práce v ustanovení § 229 odst. 2; *Absolventem se rozumí zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia (přípravy) 2 let.*¹¹³

Obecnější definici můžeme nalézt také např. v andragogickém slovníku, kde za absolventa je považována *osoba, která splnila podmínky pro ukončení určitého vzdělávacího procesu (uceleného studia, kursu, programu) a obdržela certifikát, diplom, vysvědčení nebo potvrzení o absolvování.*¹¹⁴

¹¹³ Ust. § 229 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

¹¹⁴ *Andragogický slovník: Absolvent* [online]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/absolvent>

Na oficiálních stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) je uvedena definice absolventa pro potřeby statistického sledování. *Absolventem je uchazeč o zaměstnání evidovaný na Úřadu práce ČR podle místa jeho trvalého bydliště k určitému datu, u kterého doba od úspěšného ukončení studia nepřekročila 2 roky.*¹¹⁵

Z těchto definic můžeme vyvodit, že absolventem je osoba, která úspěšně ukončila určitý druh vzdělání. Jedná se však o velmi obecný pohled.

V zákoně o zaměstnanosti není pojem „absolvent“ definován. Z hlediska tohoto zákona patří absolventi pod uchazeče o zaměstnání.

8.2. Vliv vzdělání na trh práce

V posledních letech narostl zájem o studium na vysoké škole, zároveň s tím tak přibývá osob s dosaženým vysokoškolským vzděláním (absolventů). Hlavními motivy pro studium na vysoké škole je možnost profesionální kariéry a dobře placeného pracovního místa, získání postavení ve společnosti, osobnostní rozvoj v důsledku rozvoje svých dovedností a vzdělanosti, ale v neposlední řadě to může být i vidina studentského života. Ať je motiv jakýkoliv, tak zde vyvstává otázka významnosti vysokoškolského diplomu pro uplatnění na trhu práce. Absolventi se po úspěšném dokončení studia dostávají na trh práce.

Na jednu stranu jsou absolventi vysokých škol zvýhodněni na trhu práce v porovnání s osobami s nižším vzděláním. Tato výhoda může spočívat ve vyšší odměně za práci a lepší kariérní postup, jelikož během studia jsou absolventi připravováni a kvalifikováni a jak jsem již několikrát v mé práci zmínila, tak kvalifikace a její zvyšování a prohlubování je pro uplatnění se na trhu práce a pro možnost získat lepší nabídku zaměstnání často zásadním faktorem. Zároveň je zde i určitý přínos pro společnost, jelikož vyšší vzdělanost populace způsobuje hospodářský růst. Tyto výhody jsou motivací pro studium a zvyšování si vzdělání.

Na druhé straně se vyskytuje problém, kdy rostoucí zájem o vzdělání, tedy rostoucí počet absolventů neodráží poptávku po kvalifikované síle. Absolventi postrádají zkušenosti nabyté praxí, což je jedna z největších nevýhod absolventů, ale zároveň zde můžeme hovořit i o výhodě. Nedostatek praktických zkušeností vede k nižším mzdovým požadavkům absolventa, což je pro zaměstnavatele

¹¹⁵ Ministerstvo práce a sociální věcí [online]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/absolventi-skola-mladistvi>

výhodné a pro absolventa je tam vidina kariérního postupu, a tedy i finanční navýšení v budoucnu, proto je absolvent ochoten pracovní nabídku přijmout.

Zaměstnavatel požaduje po absolventech určité kompetence, které jsou závislé na druhu nabízené práce, ale mnoho těchto kompetencí, nazvala bych je jako „obecné či základní kompetence“, je požadováno u všech absolventů v rámci pracovního trhu. Jedná se především o následující kompetence; zběhlost v cizích jazycích, komunikační schopnosti, adaptabilita, flexibilita, ochota učit se, týmová práce, zběhlost v používání výpočetní techniky.

Zběhlost v cizích jazycích je v dnešní době v případě absolventů vysokých škol téměř jistotou, jelikož vysoké školy nabízejí předměty v cizích jazycích a často kladou důraz na zvyšování vzdělání v této oblasti. Nejčastěji se to týká anglického jazyka. Tato kompetence souvisí z velké části s tím, že u nás funguje mnoho zahraničních firem, přijíždějí k nám zahraniční turisté, např. v oblasti cestovního ruchu je schopnost dorozumět se v cizím jazyce takřka podmínkou pro získání pracovní pozice.

Komunikační schopnost je jedna z nejdůležitějších kompetencí, které jsou žádány. Jedná se o široký pojem, který nezahrnuje pouze vyjadřovací schopnosti, tedy ústní a písemný projev, ale zahrnuje také schopnost prezentace, sebe prezentace, schopnost prosadit si svůj názor a s tím i zásady slušného chování a schopnost vytváření si vztahů na pracovišti.

Adaptabilita a flexibilita je důležitá pro zaměstnavatele. Zaměstnanec musí být schopen přizpůsobit se novému prostředí, pracovním podmínkám, reagovat a přizpůsobit se potřebám firmy. S tím bych řekla, že souvisí i ochota učit se, kdy zaměstnanec musí být ochoten rozšiřovat své znalosti pomocí prohlubování nebo zvyšování kvalifikace.

Týmová práce je důležitá v mnoho oborech, absolvent nepracuje pokaždé v týmu, ale i v případě individuálnější pracovní pozice je schopnost týmové práce důležitá. Znamená to zároveň i schopnost se přizpůsobit, schopnost vést tým, nést zodpovědnost a jsou pro to potřeba i komunikační schopnosti. Kumuluje se zde tedy hned několik kompetencí. Zaměstnavatelé často v případě práce v týmech mohou snadněji pozorovat chování zaměstnance a jeho ochotu pro práci a vypořádání se s překážkami.

8.3. Nezaměstnanost absolventů

V této podkapitole se budu věnovat nezaměstnanosti absolventů vysokých škol, toto téma pojmu pouze obecně a nebudu podrobněji poukazovat na statistiky, ale spíše bych chtěla obecně popsat vývoj od přelomu století a poukázat na míru nezaměstnanosti absolventů VŠ. Míra nezaměstnanosti je jedním z nejpoužívanějších měřítek uplatnění absolventů škol na trhu práce.

Mladí lidé jsou jedni z nejvíce ohrožených nezaměstnaností, během posledních 20 let to bylo velmi diskutované téma a také velmi proměnlivé. *Demografický pokles, strukturální proměny pracovní síly, expanze terciárního vzdělávání a vliv hospodářských cyklů synergicky proměňují celkový rozsah a strukturu přechodu absolventů škol na pracovní trh.*¹¹⁶

Nejprve bych uvedla, že přechod ze vzdělání do pracovního života je velkou událostí, nastává tím nová kapitola života, ovšem ne vždy je to jednoduchý přechod, úspěšnost závisí na řadě faktorů. Jak jsem popsala výše, absolventi jsou často v nevýhodě oproti starším generacím, a to se týká i oblasti nezaměstnanosti. Velkou roli hraje aktuální situace na trhu práce, ale také dosažená úroveň vzdělání a obor.

Úřady práce v ČR sbírají údaje o nezaměstnaných absolventech, kdy nezaměstnaným absolventem je uchazeč o zaměstnání registrovaný na Úřadu práce, který absolvoval školu nejdéle před 2 roky. Nezaměstnanost absolventů je sledována dvakrát do roka, v dubnu a v září.

Absolventů vysokých škol během let rapidně přibývalo, největší nárůst proběhl během let 2002 až 2012, po roce 2012 začal nárůst absolventů klesat. Nárůst byl způsoben hlavně zvýšeným příjmem mladých lidí na vysoké školy.

Nezaměstnaností jsou ohroženi nejvíce absolventi během prvního půl roku po absolvování. Důvodem je přechod ze vzdělání na trh práce, kdy absolvent začíná práci hledat, nemá ještě zkušenosti, není si jistý, která práce by byla vhodná a spíše se rozkoukává na trhu práce. Opakem je případ, kdy mnoho absolventů hledá práci již během posledního ročníku studia.

¹¹⁶ *Nezaměstnanost absolventů vysokých škol v letech 2002 - 2018* [online]. Dostupné z: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/Nezamestnanost%20absolventu%20VS%202002-2018.%20SVP%20PedF%20UK%202019.pdf>

Míra nezaměstnanosti absolventů je procentuálně vyjádřena, ukazuje počet absolventů, kteří nenašli uplatnění na trhu práce. Pro vyjádření míry nezaměstnanosti je potřeba, aby byli v evidenci Úřadů práce v ČR.

Míra nezaměstnanosti absolventů vysokých škol prošla během posledních dvou dekad několika fázemi, které z největší míry ovlivňoval právě trh práce. Na přelomu století byla všeobecně velmi vysoká míra nezaměstnanosti, tedy i vysoká míra nezaměstnanosti absolventů vysokých škol. Od vstupu České republiky do Evropské Unie¹¹⁷ se až do roku 2008 vyvíjela situace příznivě na pracovním trhu a nezaměstnanost se snižovala. V roce 2008 byla nezaměstnanost absolventů škol pouze 2,4 %, což byl velký úspěch. Ovšem netrvalo to dlouho a koncem roku 2008 přišla ekonomická krize, během které nezaměstnanost, nejen absolventů, začala výrazně stoupat. V roce 2013 dosáhla nezaměstnanost absolventů vysokých škol svého vrcholu, v číslech 6,1 % nezaměstnaných absolventů VŠ. Po tomto roce došlo zase k poklesu nezaměstnanosti a v roce 2017 se míra nezaměstnanosti absolventů VŠ dostala na hodnotu 1,9 %. Důvodem byla velmi dobrá situace na trhu práce, kdy byl dostatek míst a poptávka po absolventech, tedy kvalifikované pracovní síle.

Z hlediska historie, i přes nárůst nezaměstnanosti a následný pokles, je potřeba říci, že nezaměstnanost absolventů je spojena spíše s nízkou mírou nezaměstnanosti. Osoby s nižším vzděláním mají obecně vyšší míru nezaměstnanosti, než absolventi vysokých škol. Zároveň bych měla poukázat i na fakt, že z hlediska srovnání míry nezaměstnanosti České republiky s jinými zeměmi Evropské Unie, tak míra u nás nedosahuje a ani během krize nedosáhla takové míry nezaměstnanosti, jako např. ve Španělsku nebo Řecku, kde se míra nezaměstnanosti absolventů pohybuje i (v případě Řecka) kolem 27 %. Česká republika se pohybuje na úrovni míry nezaměstnanosti pod 3 %, jako i Německo nebo Malta. Výsledky u nás jsou obecně jedny z nejnižších v rámci Evropské Unie.

Ještě bych uvedla, že míra nezaměstnanosti absolventů na Slovensku se sleduje velmi podobně jako v české republice, ale jsou tam odlišnosti. Např. na Slovensku údaje o míře nezaměstnanosti sbírají třikrát ročně. Porovnání s údaji nezaměstnanosti u nás není zcela možné právě na základě rozdílů ve sledování dat. Ale pro srovnání je možné říci, že během let byla míra nezaměstnanosti absolventů vysokých škol na Slovensku vyšší než v České republice. Rozdíly mezi mírou

¹¹⁷ Česká republika vstoupila do Evropské Unie 1. května 2004

zaměstnanosti nejsou pouze mezi zeměmi, jak jsem uvedla výše, ale jsou i mezi studijními obory, a i mezi absolventy jednotlivých vysokých škol.

Závěrem bych poukázala na fakt, že vzhledem k velice příznivé situaci v roce 2018. kdy míra nezaměstnanosti absolventů vysokých škol klesla na nejnižší číslo, tak není pro absolventy problém najít na trhu práce uplatnění. Ovšem s ohledem na momentální mimořádnou situaci pandemického viru Covid-19 můžeme očekávat veliký zvrat a nárůst míry nezaměstnanosti nejen u absolventů, ale celkově.

9. Analýza a komparace legislativy ČR a SR v oblasti kvalifikace a vzdělání

Pro porovnání jsem si vybrala slovenskou právní úpravu v oblasti kvalifikace a vzdělání. Slovenská republika je naším nejbližším sousedem, jak z hlediska sdílení hranice, tak i historie. Během 20. století byl vývoj slovenské a české právní úpravy spjat. Proto porovnání naší a slovenské právní úpravy je jednoznačnou volbou. Poukážu na podobnost, ale i na rozdíly, které zde jsou.

Hlavním právním pramenem v oblasti pracovního práva na Slovensku je zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Byl vydán 2.7. 2001 a nahradil tak zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, tedy dřívější federální zákoník práce.

První rozdíl, na který se zaměřím je nesystematicčnost úpravy odborného rozvoje zaměstnanců v porovnání s českou právní úpravou. V českém zákoníku práce je odborný rozvoj upraven v části desáté¹¹⁸, jde o ucelenou úpravu. Slovenský zákoník práce upravuje odborný rozvoj v několika částech;

- v § 140 je upraveno zvyšování kvalifikace, jedná se o část pátou, která se věnuje překážkám v práci
- v § 153 až § 155 je upraveno vzdělávání zaměstnanců, jedná se o část sedmou, která se věnuje sociální politice zaměstnavatele

¹¹⁸ Část desátá, hlava II., ustanovení § 227 až § 225 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

9.1. Zvyšování kvalifikace

Ustanovení § 153 zákonníku práce ustanovuje zaměstnavatele odpovědným za zvyšování a prohlubování kvalifikace zaměstnance. Je zde tedy možné vidět podobnost s českou právní úpravou.

§ 153 Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie¹¹⁹.

Zvyšování kvalifikace je dle ustanovení § 140 odst. 1 zákonníku práce; *Účasť na ďalšom vzdelávaní, v ktorom má zamestnanec získať predpoklady ustanovené právnymi predpismi alebo splniť požiadavky nevyhnutné na riadny výkon práce dohodnuté v pracovnej zmluve, je prekážkou v práci na strane zamestnanca.*¹²⁰ Pojem „další vzdělávání“ zákonník práce nedefinuje, je proto potřeba se obrátit na další právní předpisy, např. zákon č. 568/2009 Z.z., o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ve znění pozdějších předpisů, kde je v ustanovení § 2 odst. 3 tohoto zákona definováno další vzdělávání jako vzdělávání ve vzdělávacích institucích dalšího vzdělávání navazujícího na školní vzdělávání nebo na jiné vzdělávání, které navazuje na školní vzdělávání. Další vzdělávání umožňuje získat částečnou kvalifikaci nebo úplnou kvalifikaci anebo obnovit, rozšířit nebo prohloubit si kvalifikaci nabytou ve školním vzdělávání.¹²¹

Definici pojmu zvyšování kvalifikace zákonník práce neupravuje, ani jiný právní předpis. Z hlediska pracovněprávní teorie získání nebo zvýšení kvalifikace představuje takovou kvalitativní změnu v obsahu vzdělávání, která se promítá do zvýšení kvalifikačního stupně.¹²² Stejně tak jako v českém zákoníku práce, tak i ve slovenském zákoníku práce je za zvýšení kvalifikace považováno její získání nebo rozšíření. Další shodu můžeme nalézt v pojetí zvyšování kvalifikace jako překážky v práci na straně zaměstnance. Zaměstnanci náleží dle § 140 odst. 2 zákonníku práce pracovní volno a náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku. S tím souvisí i stanovení minimálního rozsahu pracovního volna, které je zaměstnanci

¹¹⁹ Ust. § 153 zák. č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹²⁰ Ust. § 140 odst. 1 zák. č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹²¹ Ust. § 2 odst. 3 zák. č. 568/2009 Z.z., o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ve znění pozdějších předpisů – mnou přeloženo do českého jazyka

¹²² BARANCOVÁ, Helena. *Zákonník práce: komentár*. V Prahe: C.H. Beck, 2010. Beckova edícia komentované zákony, str. 483, § 140. ISBN 978-80-7400-172-7.

poskytováno zaměstnavatelem, je tak stanoveno zákoníkem práce shodně s českým zákoníkem práce. Jediný rozdíl tvoří absence poskytnutí volna na přijímací zkoušky ve slovenském zákonníku práce.

9.2. Prohlubování kvalifikace

Pojem prohlubování kvalifikace zákonník práce nedefinuje, pouze zakotvuje, že prohlubováním kvalifikace se rozumí i její udržování a obnovování.¹²³ *O prohlubování kvalifikace půjde tehdy, když prohlubování, udržování, resp. obnovování kvalifikace se uskutečňuje v rámci téhož kvalifikačního stupně, získaného příslušným vzděláním.*¹²⁴

Prohlubování kvalifikace probíhá na Slovensku za podobných podmínek, jako u nás, zde jsou příklady práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele;

- zaměstnanec je povinen si soustavně prohlubovat kvalifikaci pro výkon práce dohodnutý v pracovní smlouvě
- zaměstnavatel má právo uložit zaměstnanci účast na dalším vzdělávání s cílem prohloubit si kvalifikaci
- zaměstnanec se povinen se účastnit dalšího vzdělávání, které mu uloží zaměstnavatel
- neúčast zaměstnance na uloženém dalším vzdělávání je porušením disciplíny, které může vést až ke skončení pracovního poměru výpovědí
- účast na vzdělávání je výkonem práce, za který patří zaměstnanci mzda
- zaměstnavatel může nařídit zaměstnanci i výkon práce přesčas, tedy prohlubování kvalifikace mimo pracovní dobu
- zaměstnavatel může uzavřít se zaměstnancem kvalifikační dohodu o prohloubení kvalifikace

Uzavření kvalifikační dohody o prohloubení kvalifikace však musí splňovat podmínky;

- v tomto případě nelze zaměstnanci prohlubování kvalifikace uložit

¹²³ BARANCOVÁ, Helena. *Zákonník práce: komentár*. V Prahe: C.H. Beck, 2010. Beckova edícia komentované zákony, str. 486, § 140. ISBN 978-80-7400-172-7.

¹²⁴ BARANCOVÁ, Helena. *Zákonník práce: komentár*. V Prahe: C.H. Beck, 2010. Beckova edícia komentované zákony, str. 486, § 140. ISBN 978-80-7400-172-7.

- předpokládané náklady dosahují alespoň 1 700 €, což je v přepočtu nižší částka, než 75 000 Kč, což je minimální předpokládaný náklad pro uzavření kvalifikační dohody pro prohloubení kvalifikace v ČR

9.3. Kvalifikační dohoda

I v tomto případě je slovenská právní úprava podobná české právní úpravě. Kvalifikační dohoda je upravena v ustanovení § 155 zákonníku práce, podle kterého se jedná o dohodu mezi zaměstnavatelem na straně jedné a zaměstnancem na straně druhé, kterou se;

- zaměstnavatel zavazuje umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace tím, že poskytne pracovní volno, náhradu mzdy a úhrady dalších nákladů spojených se studiem
- zaměstnanec se zavazuje setrvat po skončení studia určitý čas v pracovním poměru nebo mu uhradit náklady spojené se studiem, a to i v případě, kdy zaměstnanec ukončí pracovní poměr před skončením studia

Je nutné splnit podmínku písemnosti, jinak by byla dohoda neplatná. Zároveň musí dohoda obsahovat zákonem určené náležitosti. Ty jsou určeny v ustanovení § 155 odst. 2 zákonníku práce, jedná se o;

- a) druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení
- b) studijní obor a označení školy
- c) dobu, po kterou se zavazuje zaměstnanec setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru
- d) druhy nákladů a jejich celkovou částku, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli v případě nesplnění svého závazku setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru po sjednanou dobu

Shodně s českou právní úpravou i zde zákon povinnost náhrady zmírňuje v případě, že zaměstnanec svou povinnost splní alespoň zčásti, pak se jeho povinnost nahradit náklady poměrně sníží.

V těchto všech bodech se česká právní úprava shoduje se slovenskou právní úpravou. Rozdíly nastávají v případě, kdy zaměstnanci nevzniká povinnost k úhradě nákladů z kvalifikační dohody. Zákoník práce obsahuje podmínky v ustanovení § 235 odst. 3, slovenský zákoník práce obsahuje podmínky v ustanovení § 155 odst. 6, kde jako podmínky uvádí;

- dlouhodobá nezpůsobilost pro výkon práce (zdravotní problémy), pro kterou si zvyšoval kvalifikaci
- zaměstnanec nemůže vykonávat práci podle lékařského posudku, případně ztratil dlouhodobou způsobilost vykonávat dále dosavadní práci
- zaměstnavatel nevyužíval v posledních 12 měsících po dobu nejméně 6 měsíců kvalifikaci, kterou si zaměstnanec zvýšil¹²⁵

Rozdíl nacházíme u podmínky, kdy skončí pracovní poměr výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 63 odst. 1 písm. a) a b) nebo dohodou z těch stejných důvodů. Tady slovenská úprava zúžila výpovědní důvody oproti české úpravě. Výpověď je tak možné dát pouze na základě tzv. organizačních důvodů;

- zaměstnavatel nebo jeho část se zrušuje nebo přemísťuje a zaměstnanec nesouhlasí se změnou dohodnutého místa výkonu práce
- zaměstnanec se stane nadbytečným¹²⁶

Doba setrvání v pracovním poměru může být nejdéle 5 let, kdy do této doby se nezapočítává;

- a) výkon mimořádné služby v období krizové situace nebo alternativní služby v čase vojny a vojenského stavu
- b) mateřská dovolená a rodičovská dovolená dle § 166 zákonníku práce
- c) nepřítomnost v práci z důvodu výkonu nepodmíněného trestu odnětí svobody a vazby, pokud došlo k pravomocnému odsouzení

10. Uznávání odborné kvalifikace a vzdělání v Evropské Unii

V závěrečné kapitole se zaměřím na dva základní pojmy, které je od sebe potřeba odlišovat, tedy uznávání odborných kvalifikací a uznávání dosaženého vzdělání v rámci Evropské Unie.

Na začátek bych ráda objasnila pojem „volný pohyb osob“ v rámci Unie, který na základě čl. 20 Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „SFEU“) má každý

¹²⁵ Ust. § 155 odst. 6 zák. č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹²⁶ Ust. § 63 odst. 1 písm. b) zák. č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů

občan právo svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států. Čl. 21 SFEU toto právo zaručuje s výhradou omezení a podmínek stanovených ve Smlouvách a opatřeních přijatých k jejich provedení.¹²⁷ Volný pohyb osob je jedním ze základních svobod¹²⁸ a zároveň je předpokladem pro fungování společného trhu členských států.

S volným pohybem osob souvisí také volný pohyb pracovníků zakotvený v čl. 2 odst. 3 Smlouvy o Evropské Unii (dále jen „SEU“) a čl. 45 SFEU. Je jednou ze základních svobod a zásad občanů EU. Volný pohyb pracovníků je právo na pohyb a pobyt, právo pracovat v jiném členském státě. *Zahrnuje odstranění jakékoliv diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky.*¹²⁹

10.1. Uznávání odborných kvalifikací

Do roku 2004 nebyl institut uznávání odborných kvalifikací nijak upraven. To se změnilo až právě se vstupem do Evropské unie 1.5. 2004. To vedlo k přijetí zákona č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o uznávání odborné kvalifikace“). Účinnosti nabyl dnem vstupu do Evropské unie.

Problematika uznávání odborných kvalifikací se týká tzv. regulovaných povolání a činností. *Regulované povolání a činnosti jsou takové, pro jejichž výkon jsou v České republice předepsány právními předpisy požadavky, bez jejichž splnění nemůže osoba toto povolání či činnost vykonávat (kvalifikační požadavky, případně bezúhonnost, zdravotní způsobilost a další).*¹³⁰

Pokud se nejedná o povolání nebo činnost, která je regulovaná, pak v případě, kdy chce vykonávat povolání nebo činnost na území České republiky, tak nepotřebuje uznat odbornou kvalifikaci. V opačném případě, kdy se jedná o regulované povolání nebo činnost, které chce vykonávat na území České republiky, pak musí požádat o uznání odborné kvalifikace.

¹²⁷ čl. 21 Smlouvy o fungování Evropské unie

¹²⁸ Základní svobody jsou garantovány Smlouvou o Evropském Unii

¹²⁹ čl. 45 Smlouvy o fungování Evropské unie

¹³⁰ MŠMT *Uznávání kvalifikací a vzdělání v EU* [online]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/uznavani-kvalifikaci>

Mezi regulované povolání a činnosti se řadí např. advokát, bezpečnostní technik, provozování autoškoly, veterinární lékař, nutriční asistent a mnoho dalších. Celkem je přes 300 regulovaných povolání a činností, jejich seznam je uveden například na webových stránkách Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

Žádost o uznání odborné kvalifikace se podává k příslušnému uznávacímu orgánu ČR. Příslušným orgánem je správní orgán, do jehož působnosti spadá regulované povolání nebo činnost.

V členských státech mají různou úroveň vzdělávání a kvalifikace odborníků, to je jednou z překážek volného pohybu pracovníků. Došlo proto ke sjednocení uznávání kvalifikací v rámci Evropské unie. Důležitou bylo přijetí dne 30.9. 2005 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES o uznávání odborných kvalifikací, Česká republika implementovala tuto směrnici zákonem č. 189/2008 Sb., kterým se novelizoval zákon o uznávání odborné kvalifikace.

První věcí, kterou jako zájemce o zaměstnání v jiném členském státu musím udělat, je zjištění, zda se jedná o regulované povolání nebo činnost v daném členském státě.

Za zmínku určitě stojí Evropský rámec kvalifikací (dále jen „EQF“), což je *společný evropský referenční rámec, který napomáhá pochopení, porovnání a uznání kvalifikací získaných v EU*.¹³¹ Tento rámec rozlišuje 8 kvalifikačních úrovní, které zahrnují aktivity od základní školy až po vysokoškolské vzdělávání. Dalším důležitým evropským nástrojem je Europass, který napomáhá ke zvýšení transparentnosti kvalifikací a usnadnění pracovní a studijní mobility občanů EU.¹³² Cílem je, aby zaměstnavatelé v Evropské unii měli srozumitelný přehled o dosažených dovednost a kvalifikaci osob. Europass zahrnuje 5 dokumentů;

- životopis
- motivační dopis
- dodatek k osvědčení (absolventi středních škol)
- dodatek k diplomu (absolventi vysokých škol a vyšších odborných škol)
- mobilita

¹³¹ MŠMT *Evropský rámec kvalifikací a Europass* [online]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/evropsky-ramec-kvalifikaci-a-europass>

¹³² MŠMT *Evropský rámec kvalifikací a Europass* [online]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/evropsky-ramec-kvalifikaci-a-europass>

Tím tak doloží zaměstnavateli přehled o dosaženém vzdělání, kompetencích, odborné kvalifikaci a pracovních zkušenostech.

10.2. Uznávání dosaženého vzdělání

Tady se nejedná o uznání odborné kvalifikace, ale dosaženého vzdělání, tedy např. uznání diplomů. Uznávání vzdělání je upraveno v § 108 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním a vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „školský zákon“) a v jeho prováděcí vyhlášce MŠMT č. 12/2005 Sb., o podmínkách uznání rovnocennosti a nostrifikace vysvědčení vydaných zahraničními školami.

O uznání vysokoškolského vzdělání, které dotyčný úspěšně dokončil v zahraničí, rozhodují veřejné vysoké školy na základě zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o vysokých školách“). Od roku 2016 nabyl účinnosti zákon č. 137/2016 Sb., kterým se mění a doplňuje zákon č. 11/1998 Sb., o vysokých školách.

Nejprve musí proběhnout řízení, které se zahajuje na základě žádosti podané absolventem zahraniční vysoké školy. Žádost musí být písemná a připojuje se k ní úředně ověřená kopie diplomu, v případě zastoupení plná moc, na vyžádání překlad dokumentů do českého jazyka. Žadatel má nově také povinnost uhradit poplatek 3000 Kč. Na závěr řízení vydá vysoká škola rozhodnutí, pokud je kladné, pak se jedná o osvědčení o uznání zahraničního vysokoškolského vzdělání. Rozhodnutí musí vydat ve lhůtě 30 dnů od přijetí žádosti. V případě, že by rozhodnutí nebylo kladné, pak má žadatel právo podat odvolání ve lhůtě 15 dní ode dne doručení.

11. Závěr

Tato práce se zabývala problematikou zvyšování a prohlubování kvalifikace, kvalifikační dohodou, ale také vzděláváním a uplatněním absolventů na trhu práce. Celé téma se dá podřadit pod péči o zaměstnance, konkrétně pod odborný rozvoj zaměstnanců. Odborný rozvoj zaměstnanců je velmi diskutovaným tématem, s vývojem a modernizací přichází i neustálá potřeba rozvoje. Pro zaměstnance je důležité rozvíjet své dovednosti a neustále se učit novým věcem, protože to jim pak dává vyšší šanci uplatnit se na trhu práce, získat požadovanou pozici, mít kariérní postup a s tím související finanční ohodnocení. Na druhé straně zaměstnavatel potřebuje kvalifikované pracovníky, protože na nich stojí to, jak bude vše fungovat.

Zákoník práce a další právní předpisy nám určují základní podmínky postupu při zvyšování a prohlubování kvalifikace, ale zároveň zákonodárce dává volnost pro dohodnutí se na dalších podmínkách. Proto je důležitá domluva zaměstnance se zaměstnavatelem, kompromis, aby pro obě strany bylo navázání pracovního poměru výhodné a uspokojivé.

Z hlediska mladé generace, absolventů vysokých škol, je uplatnění na trhu práce v dnešní době velmi příznivé. Nabídek je dostatek a je vidět velký vývoj v různých oborech, často vznikají pracovní pozice velice zajímavé nejen z finančního hlediska, ale s ohledem na náplň práce. Moderní doba otevírá mnoho možností a v případě, kdy je člověk ochoten pracovat, vyvíjet se, navazovat mezilidské vztahy na pracovišti, pak je jeho uplatnění zcela jisté.

Zakončila bych svou práci nejspíš myšlenkou, že prožíváme dobu, kdy máme velké možnosti, můžeme se svobodně vzdělávat, svobodně rozhodovat o svém povolání, pracovat v zahraničí a něčeho v životě dosáhnout, což bychom si měli považovat a být vděční za tu možnost.

Klíčová slova:

Péče o zaměstnance, odborný rozvoj zaměstnanců, kvalifikace, zvyšování kvalifikace, prohlubování kvalifikace, kvalifikační dohoda, uplatnění absolventů škol na trhu práce

Abstrakt v českém jazyce:

Cílem mé diplomové práce je charakterizovat a analyzovat obecnou právní úpravu zvyšování a prohlubování kvalifikace, což je forma odborného rozvoje zaměstnanců, kterou můžeme subsumovat pod péči o zaměstnance. Pro komplexnost mé práce se věnuji i např. daňovým aspektům odborného rozvoje nebo uplatnění absolventů na trhu práce, ale také komparaci české a slovenské právní úpravy v oblasti kvalifikace a vzdělání. Práce je rozdělena do 10 kapitol, v úvodu představuji důvod vybrání tohoto tématu a také systematiku jednotlivých kapitol. V první kapitole uvádím základní pojmy, jako nezaměstnanost či trh práce a také se věnuji pojmu uchazeč o zaměstnání a s tím spjatá práva a povinnosti. Druhá kapitola již představuje základ, pod který se řadí téma této diplomové práce, jedná se o péči o zaměstnance. Navazuji na to kapitolou o odborném rozvoji zaměstnanců, kde uvádím formy odborného rozvoje, kterými jsou právě zvyšování a prohlubování kvalifikace. Čtvrtá kapitola již obsahuje jedno z hlavních témat, prohlubování kvalifikace, kde zprvu charakterizuji tento pojem a poté poukazuji na práva a povinnosti, která vznikají v souvislosti s prohlubováním kvalifikace, jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. Pátá kapitola pojednává o zvyšování kvalifikace a je systematicky totožná s čtvrtou kapitolou, aby byl lépe rozpoznatelný rozdíl mezi prohlubováním a zvyšováním kvalifikace. V poslední podkapitole shrnuji jednotlivé rozdíly pro upřesnění. Kapitola šestá uvádí také jedno z hlavních témat, které je důležité pro komplexnost mé práce. Jedná se kvalifikační dohodu, práva a povinnosti stran kvalifikační dohody a obsahové a formální náležitosti. V neposlední řadě pro úplnost problematiky zvyšování a prohlubování kvalifikace jsem se jen ve stručnosti snažila obsáhnout daňové aspekty odborného rozvoje. Kapitola osmá je věnována diskutovanému tématu uplatnění absolventů škol na trhu práce a otázce významnosti vysokoškolského titulu. Předposlední kapitola porovnává legislativní úpravu v České a Slovenské republice v oblasti kvalifikace a vzdělání. Na závěr jsem zcela ve stručnosti poukázala na téma uznávání odborných kvalifikací a vzdělání v Evropské unii.

Key word:

Care of employees, professional development of employees, qualification, upgrading of qualifications, improvement of qualification, qualification contract, employment of graduates on the labor market

Abstract in English:

The purpose of my thesis is to characterize and analyze the general legal regulation of improvement of qualification and upgrading of qualification, which is a form of professional development of employees, which we can subsume under the care of employees. To reach the complexity of my work, I also focus on the tax aspects of professional development or the employment of graduates on the labor market, but also the comparison of Czech and Slovak legislation in the area of qualifications and education. The thesis is divided into 10 chapters, in the introduction I present the reason for choosing this topic and also the systematics of individual chapters. In the first chapter I introduce basic terms such as unemployment or labor market and I also deal with the concept of job seeker and related rights and obligations. The second chapter already represents the basis under which the topic of this thesis belongs, it is about the care of employees. This is followed by a chapter on professional development of employees, where I mention the forms of professional development, which are improvement of qualification and upgrading of qualification. The fourth chapter already contains one of the main topics, improvement of qualification, where I first characterize this term and then point out the rights and obligations that arise in connection with the upgrading of qualification, both on the part of the employee and on the part of the employer. The fifth chapter deals with the upgrading of qualifications and is systematically identical to the fourth chapter in order to make the difference between the improvement of qualification and upgrading of qualification more clearly recognizable. In the last subchapter I summarize the differences for clarification. Chapter Six also lists one of the main topics that are important to the complexity of my work. These are the Qualification contract, the rights and obligations of the parties to the Qualification contract, and the content and formal requirements. Last but not least, for the purpose of completing the issue of improvement of qualification and upgrading of qualification, I have just briefly tried to cover the tax aspects of professional development. The eighth chapter is devoted to the discussed topic of the employment of school graduates in the labor market and the question

of the importance of a university degree. The penultimate chapter compares legislation in the Czech and Slovak Republics in the field of qualifications and education. Finally, I have very briefly pointed out the issue of the recognition of professional qualifications and education in the European Union.

12. Seznam použité literatury

Tištěné publikace – monografie

- HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2019*. Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-190-1.
- KUBÍNKOVÁ, Marcela. *Nový zákoník práce: s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi*. Praha: Sondy, 2006. Paragrafy do kapsy. ISBN 80-868-4615-6.
- BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo: s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.
- HOCHMAN, Josef. *Nový zákoník práce: s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2., aktualiz. a přeprac. vyd. Praha: Linde, 2008. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7201-724-9.
- BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-807-4003-172.
- BARANCOVÁ, Helena. *Teoretické a praktické súvislosti pracovného práva Európskej únie*. 1. Bratislava: Sprint 2, 2019. ISBN 978-80-89393-42-8.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. 1. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2018. Educopress. ISBN 978-80-7408-158-3.
- HOCHMAN, Josef. *Judikatura v pracovním právu: [výběr reprezentativních judikátů vybraných z nejfrekventovanějších oblastí pracovního práva]*. Praha: Linde, 1999. ISBN 80-861-3105-X.
- KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. 1. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3.

- KOTTNAUER, Antonín a Jiří TÝC. *Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu*. Olomouc: ANAG, 1998. ISBN 80-856-4666-8.
- BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010. Praktická právní příručka. ISBN 978-80-7201-795-9.
- SOBČÍK, Jiří a Gabriela IVANCO. *Vzory pracovněprávních dokumentů 2007: [podle nového zákoníku práce pro zaměstnance i zaměstnavatele]*. Ostrava: Sagit, 2007. Praktická právní příručka. ISBN 978-80-7208-609-2.
- LOCHMANNOVÁ, Alena. *Personalistika: základy personalistiky*. 1. Prostějov: Computer Media, 2016. Educopress. ISBN 978-80-7402-282-1.
- HŮRKA, Petr, Věra ŠTANGOVÁ a Margerita VYSOKAJOVÁ. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-316-2.
- BARANCOVÁ, Helena. *Zákoník práce: komentár*. V Prahe: C.H. Beck, 2010. Beckova edícia komentované zákony. ISBN 978-80-7400-172-7.
- HRONÍK, František. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků: komentář*. Praha: Grada, 2007. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-1457-8.

Články

- ŠUBRT, B. Kvalifikační dohoda a některé další otázky odborného rozvoje zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2008, č. 1, s. 19-27. ISSN 0032-6208.
- ŠUBRT, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2007, č. 12, s. 12-26. ISSN 0032-6208
- JOUZA, Ladislav. Školení a vzdělávání je někdy povinností zaměstnavatele. *Právní zpravodaj*. 2007. roč. 8, č. 2, s. 12. ISSN 1212-8694
- JOUZA, Ladislav. Dohody o zvýšení kvalifikace. *Právní zpravodaj*. 2007. roč. 8, č. 12, s. 9. ISSN 1212-8694.
- ŠUBRT, Bořivoj. Zaměstnanecké výhody z pracovněprávního pohledu. *Práce a mzda*. 2007. roč. 55, č. 8, s. 22. ISSN 0032-6208

Judikatura

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 12. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4155/2017
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22.12.1998 sp. zn. 21 Cdo 195/98
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4.1. 2017 sp. zn. 21 Cdo 4531/2016
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22.11.2001 sp. zn. 21 Cdo 1873/2000

Elektronické zdroje

- *MŠMT Uznávání zahraničního vzdělávání* [online]. [cit. 2020-03-16]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/nostifikace>
- *MŠMT Uznávání kvalifikací a vzdělání v EU* [online]. [cit. 2020-03-16]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/uznavani-kvalifikaci>
- *Volný pohyb pracovníků* [online]. [cit. 2020-03-16]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/41/volny-pohyb-pracovniku>
- *Zakládající smlouvy* [online]. [cit. 2020-03-16]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8917/sekce/zakladajici-smlouvy/>
- *Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny slovenskej republiky* [online]. [cit. 2020-03-16]. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/sk/>
- *Slovenský Úřad práce* [online]. [cit. 2020-03-16]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/slovensko-1#o7>
- *Nezaměstnanost absolventů vysokých škol v letech 2002 - 2018* [online]. [cit. 2020-03-16]. Dostupné z: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/Nezamestnanost%20absolventu%20VS%202002-2018.%20SVP%20PedF%20UK%202019.pdf>
- *Národní ústav pro vzdělávání: Nezaměstnanost absolventů škol* [online]. [cit. 2020-03-16]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/nezamestnanost-absolventu-skol>
- *Ministerstvo práce a sociální věci* [online]. [cit. 2020-03-16]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz>
- *Absolventi škol a trh práce* [online]. [cit. 2020-03-16]. Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/>
- *Andragogický slovník: Absolvent* [online]. [cit. 2020-03-16]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/absolvent>
- *Vysoká škola hotelová: Uchazeč o bakalářské studium* [online]. [cit. 2020-03-16]. Dostupné z: <https://www.vsh.cz/cs/uchazeci/bakalarske-studium/>
- *Metodický list: Míra nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2020-03-16]. Dostupné z: https://www.cnb.cz/docs/ARADY/MET_LIST/nezcsu_cs.pdf
- *Český statistický úřad: Zaměstnanost a nezaměstnanost* [online]. [cit. 2020-03-16]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps

- *Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost* [online]. [cit. 2020-03-16].

Dostupné z:

https://is.mendelu.cz/eknihovna/opory/zobraz_cast.pl?cast=69764