

ZA JAKÝCH PODMÍNEK MŮŽE ZAMĚSTNAVATEL PODPOŘIT SVÉ ZAMĚSTNANCE VE VZDĚLÁVÁNÍ?



Autorka: Lucie Kalašová, advokátka spolupracující s bpv Braun Partners, www.bpv-bp.com

Ve své praxi se opakovaně setkávám s dotazy, za jakých podmínek může zaměstnavatel podpořit vzdělávání svých zaměstnanců a zda si lze zaměstnance smluvně zavázat, aby od svého zaměstnavatele neodešel. Ano lze. Ale jen za zákonem stanovených podmínek. V první řadě je nutné určit, zda zamýšlené studium spadá pod prohlubování nebo zvýšení kvalifikace. Podle toho se dozvíme, zda je k němu zaměstnanec povinen a kdo ponese související náklady.

Je v zájmu každého zaměstnavatele podporovat odborný rozvoj svých zaměstnanců. Nadstandardní podpora talentovaných zaměstnanců v dalším vzdělávání může být i vhodným nástrojem nejen malých a středních zaměstnavatelů, jak si udržet talentované zaměstnance a využít jejich potenciál ve svůj prospěch. Článek přibližuje základní pravidla týkající se úhrady nákladů a základních podmínek, za jakých má být studium realizováno. Popisuje rovněž základní pravidla pro kvalifikační dohodu.

Prohlubování kvalifikace je samozřejmost

Každý zaměstnanec je povinen průběžně si prohlubovat kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Prohloubením kvalifikace se rozumí i její udržování a obnovování. Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studium za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který zaměstnanci náleží mzda. Náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace je povinen hradit

zaměstnavatel. Požaduje-li zaměstnanec, aby se mohl účastnit prohlubování kvalifikace ve finančně náročnější formě, může se na nákladech prohlubování kvalifikace podílet. Kde je hranice finančně náročnější formy, zákoník práce nestanoví.

Zvýšení kvalifikace je nadstandard

Zvýšením kvalifikace se rozumí změna hodnoty kvalifikace, její získání nebo rozšíření. Zvyšováním kvalifikace je studium, vzdělávání, školení, nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže je v souladu s potřebou zaměstnavatele. Ke zvýšení kvalifikace není zaměstnanec povinen, může se tak ale díť do dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci v této souvislosti pracovní volno v případech stanovených zákoníkem práce. Není vyloučeno, aby si strany dohodly práva nad rámec stanovený zákonem.

Kvalifikační dohoda

Zaměstnavatel může se svým zaměstnancem uzavřít kvalifikační dohodu, jejíž součástí bude zejména závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu, max. 5 let, nebo uhradit náklady spojené se zvýšením kvalifikace. Závazek k setrvání v zaměstnání začíná od zvýšení kvalifikace. Kvalifikační dohoda může být uzavřena i při prohlubování kvalifikace, to ale jen za předpokladu, že předpokládané náklady dosahují alespoň 75 000,- Kč. V takovém případě není zaměstnanec k takovému prohloubení kvalifikace povinen. Lze jej realizovat výhradně po dohodě s ním.



SUMMARY

UNDER WHAT CONDITIONS CAN AN EMPLOYER SUPPORT EMPLOYEES' EDUCATION?

It is in the best interest of every employer to support their employees in continued professional development. Extra support for talented employees in further education can also be a good way for small and mid-size employers to retain talent and make use of their potential. This article discusses the basic rules concerning costs and the basic conditions for further study. It also discusses the basic rules for agreements on qualifications.