



Rekvalifikace u zaměstnavatele - výhodná investice

Zdroj: shutterstock.com

Mohlo by se zdát, že investování je vhodné jen do hmotných statků. Ale i investice do lidí (zaměstnanců), je vynikající krok. Zejména v současné době, kdy ekonomické potřeby často vyžadují změnu kvalifikace či dosažení určité specializace, třeba i v rámci firmy (zaměstnavatele). Vhodnou a účinnou možností a příležitostí je rekvalifikace zaměstnanců.

Důvodem pro její realizaci je i zavádění automatizace a umělé inteligence, které mají a budou mít vliv na pracovní síly. Neznamena to ale rušení pracovních pozic, zaměstnanci se jen přesunou jinam a budou se věnovat něčemu pro firmu přínosnějším. A bez změny kvalifikace či podrobnějšího zaškolení to nepůjde.

V současné době jsou rovněž v některých oborech zapotřebí noví zaměstnanci. I když se např. jedná o absolventy škol, mnohdy kvalifikace získaná studiem nestačí a zaměstnavatel musí těmto zaměstnancům zajistit rozšíření nebo zvýšení kvalifikace. Ale o práci se často ucházejí i nekvalifikovaní zaměstnanci a zaměstnavatel jejich „služby“ potřebuje. Proto je musí zaškolit nebo rekvalifikovat.

Co je rekvalifikace

Rekvalifikace je jedním z významných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Ať už jde o rekvalifikaci těch, kteří jsou v pracovním poměru, nebo občanů, kteří jsou evidováni u úřadů práce jako uchazeči nebo zájemci o zaměstnání. Zákon o zaměstnanosti č. [435/2004 Sb.](#), (dále ZOZ) vytváří podmínky pro postup při rekvalifikaci osob, jejich hmotné zabezpečení (podmínky pro podporu) při rekvalifikaci a před nástupem do zaměstnání a dlouhodobě přispívá ke snížení nezaměstnanosti. Při určování a rozsahu teoretické nebo praktické přípravy, která je základem rekvalifikace, se vychází z dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání.

Nejedná se jen o uchazeče o zaměstnání, kteří touto formou mohou získat jinou nebo další kvalifikaci, ale právní úprava je výhodná i pro zaměstnavatele. Mohou pořádat rekvalifikační kurzy pro zaměstnance, kteří práci mají, ale lze předpokládat, že i u nich může dojít v důsledku organizačních opatření k určitým profesním změnám nebo k zařazení na jiné specializované pracovní místo.

Za rekvalifikaci se podle § 108 ZOZ považuje nejen získání nebo rozšíření stávající kvalifikace, ale také její zvýšení, prohloubení, udržování nebo obnovování. Jedná se zejména o rekvalifikaci osob, které po určité období nevykonávaly své povolání, např. matky na mateřské nebo rodičovské dovolené nebo uchazeči dlouhodobě nezaměstnaní. V souvislosti s uplatněním těchto osob na trhu práce je potřebné jejich znalosti obnovit. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.

Rekvalifikace se vztahuje nejen na uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání, ale i na všechny osoby, které si např. zajišťují rekvalifikaci samy nebo ji pro ně zajišťuje zaměstnavatel.

Příklad:

Zaměstnanec má kvalifikaci v oboru skladového hospodářství. Zaměstnavatel však ho potřebuje po nové organizaci práce zaměstnat na údržbářské dílně. Získání nových poznatků v určité školící formě pro práci údržbáře, aby je mohl uplatnit v práci, bude na pracovišti považováno za rekvalifikaci.

Kdo provádí rekvalifikaci?

Instituce, které mohou provádět rekvalifikaci, uvádí ZOZ v § 108 odst.2.:

Rekvalifikaci může provádět pouze

- zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle ZOZ,
- zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu (Například zákon č. [96/2004](#) Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů.)
- škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení (zákon č. [561/2004](#) Sb.),
- vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu (zákon č. [111/1998](#) Sb.),
- zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu: (např. podle zákona č. [250/2021](#) Sb. o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení, který zrušil k 1.7.2022 vyhlášku č. [50/1978](#) Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice nebo podle vyhlášky č. [77/1965](#) Sb., o výcviku, způsobilosti a registraci obsluh stavebních strojů).

Rekvalifikaci mohou provádět např. vzdělávací zařízení, státní a soukromé školy, státní rekvalifikační střediska, soukromí podnikatelé v podobě různých zprostředkovatelských nebo vzdělávacích zařízení apod. Mohou to být i zahraniční právnické nebo fyzické osoby, tedy i zahraniční soukromé vzdělávací agentury či firmy. Podmínkou je, že tento subjekt má akreditované vzdělávací programy. Pokud by „rekvalifikaci“ prováděl subjekt, který k rekvalifikaci není akreditován, nemůže se jednat o rekvalifikaci podle ZOZ.

Rekvalifikace u zaměstnavatele

Rekvalifikace zaměstnanců zaměstnavatelem se uskutečňuje v zájmu jejich dalšího pracovního uplatnění, např. když dochází ke změně specializace, rozšíření automatizace nebo v situaci, kdy by jinak museli být uvolněni z důvodů racionalizačních opatření nebo strukturálních, popřípadě organizačních změn. V případě, že dochází k rozsáhlým organizačním změnám, které by měly za následek uvolnění velkého počtu zaměstnanců, mohou být zaměstnavateli na základě písemné dohody s úřadem práce plně nebo částečně hrazeny náklady spojené s rekvalifikací. Rekvalifikace může být určena i pro zahraniční zaměstnance. V současné době se zejména jedná o občany z Ukrajiny.

Rekvalifikaci vlastních zaměstnanců může provádět zaměstnavatel sám nebo za pomoci jiného subjektu, např. vzdělávacího střediska, soukromé agentury apod. V současné době budou zaměstnavatelé rekvalifikovat zaměstnance zejména z důvodů uvedených v úvodu našeho vysvětlení: nová specializovaná pracovní místa, zvýšení kvalifikace, důsledky umělé inteligence apod. Ovšem rekvalifikace je určena i zaměstnancům, u nichž zaměstnavatel předpokládá, že je zaměstná na jiném pracovním místě a budou k tomu potřebovat odbornou kvalifikaci, kterou zatím nemají. Nejčastěji v situaci, kdy by museli být tito zaměstnanci uvolněni z důvodů racionalizačních opatření, strukturálních, popřípadě organizačních změn, z důvodu nadbytečnosti apod..

Úřady práce mohou na základě dohody se zaměstnavatelem přispívat i na rekvalifikaci jeho zaměstnanců, kterým se tak vytvoří podmínky pro jejich další pracovní uplatnění. Pokud pro zaměstnavatele zabezpečuje rekvalifikaci jeho zaměstnanců akreditované zařízení, stává se toto akreditované zařízení účastníkem dohody a tím je úřadu práce dána možnost sjednat v dohodě poskytování úhrady nákladů na rekvalifikaci přímo akreditovanému zařízení.

Písemná dohoda

Rekvalifikace uskutečňovaná zaměstnavatelem se zabezpečuje na základě písemné dohody zaměstnavatele se zaměstnancem. Uskutečňuje se zpravidla v pracovní době a je překážkou v práci na straně zaměstnance. Za celou dobu rekvalifikace proto zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku. Mimo pracovní dobu se rekvalifikace uskutečňuje jen tehdy, pokud je to nezbytné vzhledem ke způsobu jejího zabezpečení.

Na získání nebo obnovení kvalifikace svých zaměstnanců mohou zaměstnavatelé požádat příslušný úřad práce. Po posouzení a na základě písemné dohody jim úřad poskytne příspěvek na realizaci kurzu.

Rekvalifikace a nový podnikatelský program

Zaměstnavatelé v současném období velmi často přistupují ke změně výrobního programu. Právě v těchto případech se může plně uplatnit úloha zaměstnavatele při prohlubování nebo zvyšování kvalifikace zaměstnanců.

Pojem "nový podnikatelský program" může působit v praxi potíže. Je to změna výroby, služeb nebo jiné obdobné činnosti, zajišťované právníkem nebo fyzickou osobou, při které dochází v podniku nebo jeho části k zásadním technologickým změnám. Důvodem může být celková situace a modernizace stávající výroby, služeb nebo jiné obdobné činnosti nebo změna předmětu podnikání zapsaného v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění.

Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí období od ukončení nebo omezení stávající provozní činnosti s bezprostředně navazující etapou výměny technologického zařízení do doby zahájení nové provozní činnosti.

Dohoda se zaměstnavatelem

K získání vyšší kvalifikace se sjednává písemná dohoda zaměstnavatele se zaměstnancem. Za celou dobu, kdy probíhá zvyšování kvalifikace (např. studium vysoké školy) zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku (§ 232 zákoníku práce).

To je zásadní rozdíl od rekvalifikace, kterou provádí úřad práce pro uchazeče o zaměstnání. V ní má uchazeč nárok na podporu „jen“ ve výši 60 % čistého průměrného výdělku nebo u OSVČ vyměřovacího základu. Mimo pracovní dobu rekvalifikaci uskutečňuje zaměstnavatel jen tehdy, pokud je to nezbytné vzhledem ke způsobu jejího zabezpečení.

V zájmu dalšího pracovního uplatnění zaměstnanců může úřad práce na základě písemné dohody se zaměstnavatelem, který uskutečňuje rekvalifikaci, uhradit plně nebo částečně náklady spojené s touto činností. Jedná se např. o potřebnou výbavu účastníků rekvalifikace (nutné školní potřeby a učebnice) maximálně však do výše 2 000 Kč na jednoho účastníka, náklady na ochranné pracovní prostředky, mycí, čistící a dezinfekční prostředky, ochranné nápoje, pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví účastníků rekvalifikace. Pod pojmem "náklady spojené s touto činností" však nelze rozumět náhradu

mzdy ve výši průměrného výdělku, která přísluší zaměstnanci po dobu jeho rekvalifikace v pracovní době. Tyto náklady dále zahrnují účastnický poplatek vzdělávacímu zařízení, činnost vzdělávacího zařízení ve vztahu k zajišťování rekvalifikace apod. Do nákladů spojených s rekvalifikací prováděnou u zaměstnavatelů mohou být zahrnuty také mzdy a odměny lektorů.

Ustanovení § 110 ZOZ, které upravuje podmínky pro uzavírání dohod o rekvalifikaci, se vztahuje jak na případy, kdy rekvalifikaci zajišťuje zaměstnavatel, tak i na případy, kdy je rekvalifikace prováděna na základě dohody s úřadem práce.

Nároky účastníků rekvalifikace

Po celou dobu rekvalifikace uchazeči o zaměstnání přísluší podpora ve výši 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku dosaženého v posledním zaměstnání. Právní nárok na výši podpory vzniká až dnem nástupu uchazeče na rekvalifikaci.

Podpora při rekvalifikaci se vypočítává z průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního zaměstnání, používaného u uchazeče o zaměstnání naposledy pro pracovněprávní účely. U uchazeče, který před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání na úřadu práce pracoval jako osoba samostatně výdělečně činná, se výše podpory zjišťuje z jeho posledního vyměřovacího základu v rozhodném období. Uchazeč musí dále prokázat, že v posledních dvou letech jeho zaměstnání trvalo nejméně 12 měsíců.

Jako zaměstnání se posuzují náhradní doby. Je to např. příprava osoby se zdravotním postižením k práci, pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, osobní péče o dítě ve věku do 4 let, osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která se považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby v lehké závislosti (stupeň I).

Podpora je omezena horním limitem. Podle § 50 odstavec 6 ZOZ může maximální výše podpory při rekvalifikaci činit 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.

Příklad:

Nastoupí –li uchazeč o zaměstnání rekvalifikaci v průběhu roku 2023, bude se při zjišťování podpory vycházet z průměrné mzdy za 1. až 3. čtvrtletí roku 2022. Podle sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí (č [425/2022](#) Sb.) je to částka 39 306 Kč. Maximální podpora bude ve výši 25 548 Kč.

Co není rekvalifikace

Od rekvalifikace zaměstnanců uskutečňované zaměstnavatelem je nutno rozlišovat:

- prohlubování kvalifikace, které může zaměstnavatel svému zaměstnanci nařídít v zájmu udržení a obnovování získané kvalifikace k tomu, aby zaměstnanec řádně vykonával práce sjednané v pracovní smlouvě,
- zvyšování kvalifikace z vlastního popudu a zájmu zaměstnance, kdy si zaměstnanec zvyšuje kvalifikaci za tím účelem, aby v budoucnu splňoval předpoklady pro výkon kvalifikovanější práce, než dosud zastává (např. studium vysoké školy).. Účast zaměstnance na takovém vzdělávání není pro zaměstnavatele nezbytná z hlediska dalšího pracovního zařazení zaměstnance v rámci zaměstnavatele, a proto zaměstnavatel zpravidla nedává ke zvyšování kvalifikace tohoto druhu podnět.

Mezi formy rekvalifikace nelze zařadit zaučení ve smyslu § 228 odst. 1 zákoníku práce č [262/2006](#) Sb., podle kterého zaměstnavatel zabezpečuje získání kvalifikace zaměstnanci, který vstupuje do pracovního poměru bez kvalifikace, formou zaškolení nebo zaučení. Plnění kvalifikačních předpokladů pro výkon práce včetně požadavků pro výkon práce posuzuje zaměstnavatel.

Příspěvek na zapracování

Zaměstnavatelé velmi často zapomínají, že mohou od úřadu práce dostat příspěvek na zapracování. Tuto výhodu může uplatnit zaměstnavatel, který přijme do zaměstnání uchazeče o zaměstnání. Musí ho však doporučit úřad práce a tento zaměstnanec nemá příslušnou kvalifikaci pro nové pracovní místo. Jedná se o příspěvek na zapracování podle § 116 ZOZ. Příspěvek má zabezpečit, aby uchazečům o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči, byla tato péče věnována i u zaměstnavatelů v počátcích jejich začlenění na trhu práce. Poskytuje se na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem po dobu maximálně tří měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance pověřeného zapracováním může činit nejvýše polovinu minimální mzdy (v současnosti 8 650 Kč). Celkový příspěvek může být v částce 25 950 Kč. Může být prostřednictvím zaměstnavatele poskytován fyzické osobě, která bude zaměstnance zapracovávat, např. mistrovi, vedoucímu, kvalifikovanému zaměstnanci apod..

Příspěvky úřad práce poskytuje na žádost zaměstnavatele. Zákon o zaměstnanosti uvádí podstatné náležitosti žádosti a doklady, které je třeba k žádosti přiložit. Požaduje se, aby žadatel (zaměstnavatel) osvědčil, že nemá daňové nedoplatky a nedluží pojistné na sociální zabezpečení ani na zdravotní pojištění. Za dluh se nepovažuje splácení ve splátkách, pokud žadatel není v prodlení se splácením těchto splátek.

Zaškolení je povinnost

Není-li zaměstnanec pro sjednanou práci zaškolen, existuje právní povinnost zaměstnavatele toto zaškolení provést.

Podmínky zaškolování nejsou „určovány“ žádným právním předpisem. Obvykle zaškolení začíná obdobím, v němž se zaměstnanec seznamuje s pracovištěm, pracovním prostředím, organizací práce, provozními, bezpečnostními a jinými předpisy. V období odborné přípravy by se měl zaměstnanec teoreticky i prakticky seznámit se všemi operacemi, které vyplývají z kvalifikačních charakteristik vykonávané práce.

Vyvrcholením zaškolení by měla být provozní příprava, v níž se zaměstnanec učí vykonávat nové povolání nebo pracovní činnost podle racionálních pracovních postupů. Období zaškolení by mělo končit uplynutím provozní přípravy, případně kvalifikační zkouškou. Obdobně se posuzuje i zaučení.

Při zaškolení nebo zaučení není možné, aby zaměstnavatel podmiňoval splnění svých zákonných povinností uzavřením dohody o tom, že zaměstnanec po získání této kvalifikace setrvá v pracovním poměru, jinak že bude muset vrátit vynaložené náklady. Rovněž není přípustné, aby zaměstnavatel, vynaloží-li na zaměstnance určité náklady, vynucoval od zaměstnance z tohoto důvodu sjednání dohody o setrvání u zaměstnavatele (například při poskytnutí ochranných pracovních prostředků).

Období obnovení ekonomického růstu bude znamenat i častý přechod zaměstnanců na nové pracoviště nebo na jiný (nový) druh práce. I v těchto případech je zaměstnavatel povinen zaměstnance zaškolit nebo zaučit (§ 228 odst. 1. zákoníku práce).

Bude-li zaškolení nebo zaučení prováděno v průběhu pracovního poměru, pak jde o získání kvalifikace. Potřeba zaškolení nebo zaučení může však vzniknout i v průběhu

pracovního poměru (např. psychologické testy, ověřovací zkoušky apod.) Pak má toto zaškolení nebo zaučení charakter získání předpokladu pro výkon dosavadní práce.



JUDr. Ladislav Jouza,
advokát a rozhodce pracovních sporů