

§ 142b

(1) Zaměstnavatel může poskytovat zaměstnanci pracovní úlevy a hmotné zabezpečení podle § 126 odst. 3, je-li předpokládáné zvýšení kvalifikace v souladu s potřebou zaměstnavatele; zvýšením kvalifikace se rozumí též její získání nebo rozšíření.

(2) Zaměstnavatel je povinen kontrolovat průběh a výsledky zvyšování kvalifikace zaměstnance; může zastavit poskytování pracovních úlev a hmotného zabezpečení, jestliže

a) zaměstnanec se stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšuje kvalifikaci; v takovém případě mu zaměstnavatel může poskytovat pracovní volno bez náhrady mzdy,

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

§ 143

(1) Zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít dohodu, kterou se zaměstnavatel zavazuje umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace poskytováním pracovních úlev a hmotného zabezpečení a zaměstnanec se zavazuje zvýšit si kvalifikaci a setrvat u zaměstnavatele po určitou dobu, nejdéle po dobu pěti let, v pracovním poměru nebo uhradit mu náklady spojené se zvyšováním kvalifikace, a to i tehdy, jestliže zaměstnanec rozváže pracovní poměr před zvýšením kvalifikace. Dohodu nelze sjednat, jde-li o prohlubování kvalifikace pro práci sjednanou v pracovní smlouvě, které je povinností zaměstnance (§ 141a). *)

(2) Zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít dohodu podle předchozího odstavce také při prohlubování kvalifikace, jestliže předpokládané náklady dosahují alespoň 100 000 Kč; v takovém případě nelze prohloubení kvalifikace zaměstnanci uložit.

(3) Dohoda musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny

a) druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení,

b) doba, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru,

c) druhy nákladů, které bude povinen zaměstnanec uhradit zaměstnavateli, jestliže nesplní svůj závazek setrvat u něho v pracovním poměru,

d) nejvyšší celková částka, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit,

jinak je dohoda neplatná. *)

(4) Do doby setrvání v pracovním poměru se nezapočítává doba základní (náhradní) vojenské služby a civilní služby konané místo ní, doba rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené matky dítěte (§ 158). Nezapočítává se též nepřítomnost v práci pro výkon nepodmíněného trestu odnětí svobody a vazby, došlo-li k pravomocnému odsouzení.

(5) Nesplní-li zaměstnanec svůj závazek pouze zčásti, povinnost nahradit náklady se poměrně sníží.

(6) Rozváže-li zaměstnanec v době trvání závazku podle odstavce 1 pracovní poměr a nastoupí do něj u jiného zaměstnavatele, může tento zaměstnavatel, jakož i každý další zaměstnavatel, k němuž zaměstnanec později nastoupil, převzít za něj povinnost uhradit zcela nebo zčásti náklady spojené se zvyšováním kvalifikace, jestliže se zaměstnanec zaváže po odpovídající dobu setrvat u něho v pracovním poměru nebo vrátit příslušnou část nákladů, které za něj uhradil; odstavec 2 platí i zde.

(7) Povinnost zaměstnance k úhradě nákladů nevzniká, jestliže

a) zaměstnavatel v průběhu zvyšování kvalifikace zastavil poskytování hmotného zabezpečení, 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, pro které lze zrušit okamžitě pracovní poměr, nebo z důvodu závažného porušení pracovní kázně, popřípadě dohodou z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až c),

c) zaměstnanec nemůže vykonávat podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení práci, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci, popřípadě pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. d),

d) zaměstnavatel nevyužíval v posledních 12 měsících po dobu nejméně šesti měsíců kvalifikace, kterou si zaměstnanec zvýšil.

(8) V kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu lze vymezit další případy, kdy nevzniká povinnost zaměstnance k úhradě nákladů; přitom je rozhodná kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis, které byly účinné v době uzavření dohody podle odstavce 1. To platí i pro zaměstnavatele, kteří neprovozují podnikatelskou činnost.

*) podle čl. VI odst. 4 zákona č. 74/1994 Sb. dohody sjednané před 1.6.1994 se řídí dřívějšími předpisy.