

1.1.1 Legislativní rámec rozvoje zaměstnanců v České republice

Podpora zaměstnanců a jejich zvyšování je v České republice popsáno i v Zákoníku práce. Podle Zákoníku práce se pod pojmem rozvoj zaměstnanců rozumí „prohlubování kvalifikace, její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata, a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce; za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování.“ (Zákoník práce, §230). Podle paragrafu 231 se zvýšením kvalifikace rozumí změna hodnoty kvalifikace; zvýšením kvalifikace je též její získání nebo rozšíření. Zvyšováním kvalifikace je studium, vzdělávání, školení, nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího vstupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele. (Zákoník práce, §231).

Zaměstnanec je povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu, nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace, popřípadě na zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval i u jiné právnické nebo fyzické osoby. Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat. (Zákoník práce, §230)

Náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace je povinen hradit zaměstnavatel. Požaduje-li zaměstnanec, aby mohl absolvovat prohlubování kvalifikace ve finančně náročnější formě, může se na nákladech prohlubování kvalifikace podílet. (Zákoník práce, §230)

Zaměstnavatel je oprávněn sledovat průběh a výsledky zvyšování kvalifikace zaměstnance; poskytovat pracovní úlevy ve formě pracovního volna s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. (Zákoník práce, §232 a §233).

Zaměstnavatel může se zaměstnancem v souvislosti se zvyšováním kvalifikace uzavřít tzv. kvalifikační dohodu. Její součástí je zejména závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu, nejdéle však po dobu 5 let, nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace, které zaměstnavatel na zvýšení kvalifikace zaměstnance vynaložil. (Zákoník práce, §234).