

PRÁVNÍ NÁZOR

Lékaři a dohody o zvyšování kvalifikace

Ačkoliv jsme o problematice dohod o zvýšení, resp. zvyšování, kvalifikace již v minulosti několikrát psali, jsme ze strany řady lékařů, jimž jsou tyto dohody jejich zaměstnavateli předkládány, opakovaně žádáni, abychom je o povaze a náležitostech uvedených dohod podrobně informovali. Z tohoto důvodu považujeme za potřebné alespoň ve stručnosti zrekapitulovat právní úpravu tohoto institutu pracovního práva a upozornit na nejčastější úskalí a problémy, které v souvislosti s uzavíráním dohod o zvyšování kvalifikace (někdy též označovaných termínem „stabilizační dohody“) mohou nastat.

Právní úprava dohod o zvyšování kvalifikace je komplexně obsažena v ustanovení § 143 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce. Předmětem těchto dohod je závazek zaměstnavatele umožnit lékařům – zaměstnancům zvýšení kvalifikace poskytováním pracovních úlev a hmotného zabezpečení a závazek lékaře 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. Na tento závazek zaměstnanec ze zákona nemá žádný vliv skutečnost, že k rozvázání pracovního poměru event. dojde ještě před zvýšením kvalifikace.

Kromě toho, aby dohoda obsahovala všechny náležitosti tak, jak jsou vymezeny níže, je třeba při jejím uzavírání především dbát, aby se lékař kbytečně nezavazoval k případné náhradě nákladů, které zaměstnavatel vynaložil na zvyšování jeho kvalifikace ještě před podpisem dohody. Ač vymahatelnost takového plnění na zaměstnanec by i při podpisu dohody byla velmi problematická, je vždy lepší předejít možným sporům vyloučením takových nákladů z dohody. Zaměstnavatel totiž vždy může zaměstnanci poskytovat pracovní úlevy a hmotné zabezpečení i bez dohody o zvyšování kvalifikace a bylo by jistě proti zájmům lékaře, pokud by se měl zpětně zavazovat k úhradě jinak nevymahatelných nákladů, které na zvyšování jeho kvalifikace zaměstnavatel takto dobrovolně vynaložil.

V případě lékařů dochází k předkládání návrhů dohod o zvyšování kvalifikace jejich zaměstnavateli téměř výhradně v souvislosti s odbornou přípravou za účelem dosažení tzv. specializované způsobilosti, tedy způsobilosti k samostatnému výkonu povolání lékaře. Ve vztahu k dohodám o zvyšování kvalifikace se nejčastěji jedná o získání specializované způsobilosti absolvováním atestace dle zákona č. 95/2004 Sb., o zdravotnických povoláních lékařů, zubního lékaře a farmaceuta. Oproti dřívější právní úpravě specializačního vzdělávání lékařů obsažené ve vyhlášce č. 77/1981 Sb. došlo přijetím zmíněného zákona k zásadní změně pojetí specializační přípravy lékařů právě ve vztahu k možnosti uzavírání dohod o zvyšování kvalifikace. Dle uvedené vyhlášky byla předatestační příprava povinností každého lékaře, přičemž tato příprava byla hodnocena jako tzv. „prohlubování kvalifikace“. Obě tyto skutečnosti bránily platnému uzavírání předmětných dohod dle § 143 zákoníku práce, neboť zákon explicitně vylučuje uzavření dohody o zvyšování kvalifikace, jedná-li se o prohlubování kvalifikace, jež je povinností zaměstnance. Nově, dle ustanovení § 5 odst. 10 zákona č. 95/2004 Sb., účinného od 2. 4. 2004, je však již specializační vzdělávání považováno za zvyšování kvalifikace, které není povinností lékaře. Po uvedeném datu je tudíž uzavírání dohod o zvyšování kvalifikace lékařů zcela přípustné.

Přestože tedy lékař může se svým zaměstnavatelem platně dohodu o zvyšování kvalifikace uzavřít, je na místě zdůraznit, že je vždy výhradně na jeho uvážení, zda nabídku zaměstnavatele přijme či nikoliv. Zaměstnavatel nemůže s odvoláním na neochotu lékaře uzavřít dohodu přijímat vůči lékařům jakákoliv nepříznivá opatření, resp. jej jakkoliv sankcionovat. V praxi často dochází též k situaci, kdy zaměstnavatel lékařovi zvyšování kvalifikace uloží a současně mu k podpisu předloží dohodu o zvyšování kvalifikace. Ani v tomto případě však není lékař povinen dohodu podepsat či specializační vzdělávání absolvovat.

Pokud se nicméně lékař rozhodne se zaměstnavatelem dohodu o zvyšování kvalifikace uzavřít, měl by si být vědom toho, že tato dohoda je platná pouze tehdy, pokud je uzavřena v písemné podobě a zahrnuje všechny povinné obsahové náležitosti, které stanoví zákoník práce. V ustanovení § 143 odst. 3 zákoníku práce se v této souvislosti doslova uvádí, že **„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..“

V případě, že jakákoliv z výše uvedených náležitostí v dohodě chybí, dohoda je od počátku neplatná. Neplatnost dohody pak má za následek nevymahatelnost plnění, k němuž se strany v dohodě zavázaly. Jestliže došlo k poskytnutí celého či jen části plnění ze strany zaměstnavatele a zaměstnanec následně zjistí, že dohoda o zvyšování kvalifikace je neplatná, není povinen v případě předčasného ukončení pracovního poměru u zaměstnavatele náklady na zvyšování kvalifikace zaměstnavateli hradit. Zaměstnavatel by se vrácení nákladů vynaložených na zvyšování kvalifikace zaměstnance mohl v tomto případě domáhat pouze tehdy, pokud by prokázal, že zaměstnanec již v době podpisu dohody věděl, že dohoda je neplatná, tj. že při přijímání plnění od zaměstnavatele takzvaně nebyl v dobré víře. I v takové situaci by ovšem byl nárok zaměstnavatele, který návrh dohody lékař sám předložil, přinejmenším sporný.

Závěrem této stručné informace k problematice dohod o zvyšování kvalifikace je rovněž nutno upozornit, že pokud již dojde ze strany lékaře k předčasnému ukončení pracovního poměru, a tím i vzniku povinnosti k úhradě nákladů na zvyšování jeho kvalifikace, může se na něm zaměstnavatel ve smyslu ustanovení § 143 odst. 5 zákoníku práce domáhat pouze poměrné části těchto nákladů. Náhradu všech nákladů by zaměstnavatel mohl nárokovat jedině tehdy, pokud by u něj zaměstnanec svůj pracovní poměr ukončil ještě před tím, než začala plynout doba, během níž se zavázal u zaměstnavatele pracovat. Požadovat je možné též pouze náklady skutečně vzniklé, resp. prokazatelné, nikoliv tedy např. celou maximální částku uvedenou v dohodě (viz výše).

Mgr. Aleš Buriánek
právní oddělení ČLK
Příloha: zákon č. 95/2004 Sb.