

Aktuálně k úhradám nákladů na specializační vzdělávání lékařů - – kvalifikační dohody v novém světle

Od počátku července loňského roku byla významným způsobem změněna právní úprava týkající se specializačního vzdělávání lékařů, resp. jeho pojetí ve vztahu k zákoníku práce, kdy s účinností od 1.7.2008 došlo ke změně zákona č. 95/2004 Sb. v tom smyslu, že **specializační vzdělávání lékařů již není ve vztahu k zákoníku práce považováno za zvyšování kvalifikace, nýbrž za její prohlubování.** Změna, která touto legislativní změnou nastala, se týká zejména povinnosti zaměstnavatele hradit náklady na specializační vzdělávání zaměstnanců-lékařů a možnosti zaměstnavatele požadovat uzavření kvalifikační dohody (dříve dohody o zvyšování kvalifikace) v případě, kdy je povinen zaměstnanci-lékaři hradit náklady na specializační vzdělávání. **Jelikož je specializační vzdělávání lékařů podle nynější právní úpravy prohlubováním kvalifikace, je zaměstnavatel povinen hradit veškeré náklady na specializační vzdělávání těch zaměstnanců-lékařů, u nichž vyplývá povinnost absolvovat specializační vzdělávání z pracovní smlouvy** (viz níže). Je pravdou, že i v případě prohlubování kvalifikace umožňuje zákoník práce uzavření kvalifikační dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ovšem pouze za předpokladu, že předpokládané náklady na prohloubení kvalifikace v případě konkrétního zaměstnance dosahují alespoň 75 000 Kč. Je třeba zdůraznit, že se musí jednat o reálné předpokládané náklady. Současně však také platí, že v takovém případě nelze prohloubení kvalifikace zaměstnanci uložit. Platí tedy, stejně jako v minulosti, že žádný zaměstnanec nemůže být k podpisu kvalifikační dohody, resp. k absolvování specializačního vzdělávání v rozsahu, který by zakládal oprávnění k uzavření kvalifikační dohody, nucen. Naopak, pokud z pracovní smlouvy konkrétního zaměstnance vyplývá povinnost absolvovat specializační vzdělávání, jehož předpokládané náklady nepřevýší výše uvedenou částku, je povinností zaměstnance toto specializační vzdělávání absolvovat a povinností zaměstnavatele hradit veškeré náklady tohoto vzdělávání bez možnosti požadovat po zaměstnanci uzavření kvalifikační dohody.

Co se týče povinnosti zaměstnance absolvovat specializační vzdělávání a povinnosti zaměstnavatele jej hradit, mohou v praxi nastat následující situace:

Nárok na úhradu nákladů specializačního vzdělávání ze strany zaměstnavatele vznikne zaměstnanci-lékaři v případě, pokud má v rámci pracovní smlouvy sjednán výkon práce lékaře s ukončeným specializačním vzděláváním. Nárok mají také zaměstnanci-lékaři, kteří mají uzavřenu pracovní smlouvu s pracovním zařazením jako lékař s odbornou způsobilostí, který může vykonávat určité činnosti samostatně bez odborného dohledu na základě absolvování základního kmene. Absolvování předmětného specializačního vzdělávání, resp. absolvování základního kmene příslušného specializačního oboru je v uvedených případech jednoznačně prohlubováním kvalifikace, jejíž náklady hradí zaměstnavatel, tj. mzdu nebo plat za dobu nepřítomnosti v zaměstnání při účasti na vzdělávacích akcích, kurzovné, resp. školné a náklady na ubytování. **Jiná situace nastane v případě, kdy má lékař uzavřenu pracovní smlouvu s pracovním zařazením jako lékař s odbornou způsobilostí, který nemůže vykonávat své povolání v daném oboru samostatně. V takovém případě nemá dotčený lékař automaticky nárok na umožnění účasti na specializačním vzdělávání k dosažení specializované způsobilosti v příslušném oboru.** V této situaci buď dojde k dohodě se zaměstnavatelem včetně případného uzavření kvalifikační dohody (pokud předpokládané náklady dosahují alespoň 75.000,- Kč), nebo je účast na specializačním vzdělávání nad rámec kvalifikace uvedené v pracovní smlouvě považována za soukromou aktivitu zaměstnance bez nároku na poskytnutí úlev ze strany zaměstnavatele.

K právním náležitostem týkajícím se obsahu kvalifikační dohody lze uvést následující skutečnosti:

Kvalifikační dohoda je platná pouze tehdy, pokud je uzavřena v písemné formě a zahrnuje všechny povinné obsahové náležitosti, které stanoví zákoník práce. Jak vyplývá z ustanovení § 234 odst. 1 zákoníku práce, uzavře-li zaměstnavatel se zaměstnancem v souvislosti s prohlubováním kvalifikace kvalifikační dohodu, je její součástí zejména závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci prohloubení kvalifikace a závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu, nejdéle však po dobu 5 let, nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené s prohloubením kvalifikace, které zaměstnavatel vynaložil, a to i tehdy, když zaměstnanec skončí pracovní poměr před ukončením specializačního vzdělávání. Závazek zaměstnance k setrvání v zaměstnání začíná od ukončení specializačního vzdělávání. **Kvalifikační dohoda musí obsahovat:**

- a) druh kvalifikace a způsob jejího prohloubení,
- b) dobu, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po prohloubení kvalifikace,
- c) druhy nákladů a celkovou částku nákladů, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli, pokud nesplní svůj závazek setrvat v zaměstnání.

V případě, že jakákoliv z výše uvedených náležitostí v dohodě chybí, je dohoda 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 kvalifikační dohoda je neplatná, není povinen v případě předčasného ukončení pracovního poměru u zaměstnavatele hradit náklady na prohloubení kvalifikace vynaložené zaměstnavatelem. Pokud dojde ze strany zaměstnance-lékaře, který uzavřel kvalifikační dohodu, k předčasnému ukončení pracovního poměru, a tím ke vzniku povinnosti k úhradě nákladů na prohlubování jeho kvalifikace, může se na něm zaměstnavatel ve smyslu ustanovení § 235 odst. 2 zákoníku práce domáhat úhrady 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 setrvat. **Požadovat je možné náhradu pouze skutečně vzniklých, resp. prokazatelně vzniklých nákladů, nikoliv tedy např. celou maximální částku uvedenou v kvalifikační dohodě. Povinnost zaměstnance k úhradě nákladů z kvalifikační dohody dle ust. § 235 odst. 3 zákoníku práce nevzniká, jestliže**

- a) zaměstnavatel v průběhu zvyšování kvalifikace zastavil poskytování plnění sjednaného v kvalifikační dohodě, 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 porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, nebo jestliže pracovní poměr skončil dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e),
- c) zaměstnanec nemůže vykonávat podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, práci, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci, popřípadě pozbyl

dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci z důvodů pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání, nebo pro ohrožení touto nemocí anebo dosáhl-li na pracovišti určeném pravomocným rozhodnutím orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,

d) zaměstnavatel nevyužíval v posledních 12 měsících po dobu nejméně 6 měsíců kvalifikaci zaměstnance, které zaměstnanec na základě kvalifikační dohody dosáhl.

Mgr. Aleš Buriánek
právník LOK-SČL