

ZPRAVODAJ



LISTOPAD 2016

☑ PRÁVNÍ SLUŽBY NEZISKOVÝM ORGANIZACÍM

Dobrý den,

dovolte nám představit unikátní projekt naší organizace Pro bono aliance, z.s. a nabídnout možnost zapojit se mezi četné neziskové organizace, které jej v současné době využívají pro své potřebné klienty i řešení interních záležitostí.

V rámci projektu „Pro bono centrum“ zprostředkováváme poskytování pro bono právních služeb neziskovým organizacím a jejich klientům, při splnění stanovených podmínek – zapojení veřejně prospěšné neziskové organizace, nemajetnost klienta (blíže k nim na www.probonocentrum.cz). Pro řešení svých právních záležitostí mohou naše služby využít přímo i neziskové organizace (např. úprava zakladatelských dokumentů apod.)

Od roku 2008 jsme úspěšně zprostředkovali téměř tři stovky případů. Spolupracuje s námi přes 130 neziskových organizací a 70 advokátních kanceláří z celé české republiky. Poskytujeme právní poradenství ze všech právních oblastí, zastupujeme u soudů, pomáháme řešit Vaše právní problémy.

Více informací naleznete na našich webových stránkách:
www.probonocentrum.cz, www.probonoaliance.cz

Pokud budete mít jakékoli dotazy, neváhejte mě prosím kontaktovat.

S pozdravem

Mgr. Michaela Bezoušková
koordinátorka Pro bono centra
Tel: +420 774 887 792
Email: probono@probonoaliance.cz

www.probonoaliance.cz www.probonocentrum.cz

www.potrebujipravnik.cz

☑ INVALIDNÍ DŮCHOD A MINIMÁLNÍ MZDA

Můžeš 12/2016

Zvýšení minimální mzdy pro zaměstnance s invalidním důchodem

Od 1. ledna 2017 se zvýší minimální mzda a zároveň dojde ke sjednocení její výše také pro osoby, které pracují a zároveň mají přiznán invalidní důchod. Návrh ministryně práce a sociálních věcí Michaely Marksové byl schválen na říjnovém jednání vlády.

Minimální mzda by se měla zvýšit na 11 000 korun ze současných 9 900 korun u zdravých zaměstnanců, minimální hodinová mzda pak bude zvýšena u 40hodinové týdenní pracovní doby z 58,70 koruny na částku 66 korun. U osob, které pracují a zároveň pobírají invalidní důchod, umožňuje v současné době platné a účinné nařízení vlády použít minimální mzdu ve výši 9300 korun, pokud pracují 40 hodin týdně.

Od 1. ledna 2017 bude platit jedna sazba minimální mzdy pro všechny zaměstnance, tedy 11 000 korun bez ohledu na to, zda pobírají invalidní důchod či nikoli. Při schválené valorizaci minimální mzdy lze v roce 2017 předpokládat zvýšení jejího podílu k průměrné mzdě na úrovni necelých 40 %.

ELEKTRONICKÁ KOMUNIKACE S ÚŘADY - HUDBA BUDOUCNOSTI?

Zadat „neschopenku” přímo z domu elektronicky, zjistit, v jaké fázi se nachází žádost o dávku nebo získat ihned přehled doby důchodového pojištění se zdá být reálnější, než tomu bylo dosud.

Ministerstvo práce a sociálních věcí a Česká správa sociálního zabezpečení přicházejí s novinkami, které by měly vycházet z dnes již běžně užívaných moderních technologií. Současné legislativní prostředí neumožňuje revoluční změnu a okamžitou elektronizaci tiskopisů, proto MPSV navrhne zásadní právní úpravy této oblasti.

MPSV spolu s ČSSZ navrhuje, aby zaměstnanci nemuseli předávat neschopenku zaměstnavateli ani podávat žádost o dávku. Umožní to jednoduché vystavení tiskovin prostřednictvím elektronického portálu spolu s již předvyplněnými údaji z ČSSZ. Odpadla by tak nutnost návštěvy pobočky úřadu. Přenos dat by byl okamžitý, zaměstnavatelé by měli pro účely výplaty náhrady mzdy rychlý přístup k informacím. Systém výrazně usnadní práci i lékařům. Za tímto účelem byla vytvořena pod vedením MPSV meziresortní pracovní skupina i se zástupci zaměstnavatelů a lékařů.

Již nyní fungující ePortál ČSSZ, který byl významným krokem k modernizaci veřejné správy, vyšel v roce 2013 vstříc všem, kteří preferují on-line služby. ePortál ČSSZ nabízí širokou škálu služeb, např. informace o stavu a průběhu vyřizování žádosti o dávku nemocenského pojištění, informace o stavu pohledávek na pojistném a penále, náhled na inventuru pohledávek OSVČ, informace o výši a druhu pobíraného důchodu, zasilání žádostí nebo více než stovku interaktivních tiskopisů s funkcí přímého elektronického podání.

Největší zájem je o služby, které se týkají důchodového pojištění, např. informativního osobního listu důchodového pojištění, který obsahuje přehled

doby důchodového pojištění a odpracovaných let. ePortál také usnadňuje výměnu dat mezi ČSSZ a dalšími institucemi státní správy.

Prostřednictvím portálu ČSSZ lze také zjistit, zda zaměstnavatel zaměstnance přihlásil k pojištění či jestli se shodují příjmy, které mají zaměstnanci na výplatní pásce od zaměstnavatele s příjmy v evidenci ČSSZ. Případné nesrovnalosti pak mohou zaměstnanci obratem začít řešit, což je z hlediska budoucího nároku na důchod zásadní věc.

Brzy také budou moci lidé předdůchodového věku využívat na ePortálu důchodovou kalkulačku. Ta automaticky načte údaje o dobách pojištění či náhradních dobách pojištění, které ČSSZ eviduje, a spočítá orientační výši starobního důchodu.

Důchodová kalkulačka bude určena především klientům, kteří brzy dosáhnou důchodového věku, nebo těm, kdo uvažují o odchodu do důchodu, a to v horizontu maximálně pěti let. V případě výpočtu důchodu do budoucna, aktuálně až do roku 2021, nabízí kalkulačka možnost určení jeho výše pomocí kvalifikovaného odhadu, tzv. predikcí. Kalkulačka rovněž umožňuje ručně vložit neevidované, tedy chybějící doby pojištění nebo náhradní doby pojištění, které se předkládají až při podání žádosti o důchod na okresní správě sociálního zabezpečení. Informativní výpočet je možné provést pouze u starobních důchodů nebo předčasných starobních důchodů.

Autorka je ředitelka z. ú. DEBRA ČR
Text: LUCIE MARKOVÁ

PORADÍME SI S DŮCHODY ČI PENZÍ

Můžeš 12/2016

Text: DANIELA LIDINSKÁ, PETRA VOTOČKOVÁ

Přemýšlíte, jak bude vypadat váš důchod? Nevíte, s čím můžete počítat a na co se máte připravit? Bojíte se, abyste něco nezanedbali a při odchodu do důchodu nebyli překvapeni? Shrnuli jsme pro vás pár základních faktů, které by o starobních důchodech či takzvané penzi měl vědět každý, ať už se ho týká za pár let či desetiletí.

STAROBNÍ DŮCHODY

Pro přiznání starobního důchodu je nutné splnit dvě zákonné podmínky:

- dosáhnout požadovaného důchodového věku — věk odchodu do důchodu je populární politické téma a často se o něm diskutuje. Bohužel v tuto chvíli neexistuje jednoduchá pomůcka, jak tento věk určit. Pokud se nechcete vypravit na pobočku České správy sociálního zabezpečení, kde vám zaručeně poradí, zkuste si na internetu vyhledat důchodovou kalkulačku. Stačí, když zadáte datum svého narození a kalkulačka provede složité výpočty místo vás.
- a získat potřebnou dobu pojištění (v roce 2016 alespoň 32 let, v roce 2017 alespoň 33 let, po roce 2018 pak 35 let) jako kdyby nestačil složitý výpočet věku odchodu do důchodu, stát si v tomto případě klade další nezbytnou podmínku. Slangově se jí říká: odpracovaná léta, paní na úřadě vám bude

říkat: dobu pojištění, tedy dobu, po kterou za vás váš zaměstnavatel či zaměstnavatelé odváděli zákonné odvody.

PŘEDČASNÝ DŮCHOD

Pokud jste již získali potřebnou dobu pojištění, ale zároveň jste ještě nedosáhli předepsaného věku odchodu do důchodu pro váš ročník narození, můžete si požádat o tzv. předčasný důchod. Můžete tak učinit v případě, že vám do řádného důchodu zbývají maximálně tři roky (případně pět let, pokud byste měl/a jít do důchodu později než v 63 letech). Tento důchod je vyplácen ze státních fondů, a tak je později váš řádný důchod nižší. I v předčasném důchodu si můžete přivydělat, ale maximálně 10 000 Kč měsíčně. Pokud by měl být váš výdělek vyšší, můžete nechat výplatu předčasného důchodu přerušit.

CO JE TO PŘEDDŮCHOD?

Tento termín se objevil díky soukromému doplňkovému penzijnímu spoření. Je to v podstatě předčasný důchod, na který jste si sami našetřili — nevyužíváte tedy státní fondy a váš řádný starobní důchod se nijak nesnižuje. Doba strávená v předdůchodu se však nezapočítává do doby pojištění. V předdůchodu můžete strávit až pět let v závislosti na velikosti vašich úspor. Na podrobnosti se zeptejte ve společnosti, u které si soukromé důchodové pojištění platíte.

KDE MI PORADÍ ČI POMOHOU?

Pokud chcete zaručené a spolehlivé informace, vydejte se na pobočku České správy sociálního zabezpečení v místě vašeho bydliště. Co vše zde můžete zjistit?

- Kolik bude můj důchod? Zde vám vypočítají přesnou částku. Jednou za rok tu můžete požádat o takzvaný informativní osobní list, kde zjistíte, jaké doby pojištění a příjmy o vás správa eviduje.
- Kolik si mohu k důchodu přivydělat? Zde vám poradí a upozorní vás na všechny nástrahy tak, abyste si uměli spočítat, kolik a za jakých podmínek se vám vyplatí si k důchodu přivydělat.
- a Mohu mít vyšší důchod? Pokud jste pracující důchodce, může si požádat o přepočítání a zvýšení důchodu. Zvýšený důchod se počítá i zpětně (maximálně pět let od data podání žádosti). Na přepočítání starobního důchodu má ČSSZ 90 dní (nezvyšuje se automaticky).

DOBŘÁ ZPRÁVA PRO TY, KTEŘÍ JIŽ PENZI POBÍRAJÍ:

Od 1. 1. 2017 by se měly zvýšit penze v průměru o 308 korun měsíčně. Průměrný starobní důchod tak bude po zvýšení činit 11 745 korun měsíčně.

Ve spolupráci s redakcí časopisu Můžeš, připravuje tým informačního serveru Poradimesi.cz

MPSV vydalo aktualizovanou

Příručku pro osoby se zdravotním postižením v roce 2016

Pro velký zájem veřejnosti MPSV vydalo aktualizovanou „Příručku pro osoby se zdravotním postižením v roce 2016“. Příručka si klade za cíl usnadnit lidem s handicapem orientaci v mnohdy složitém sociálním systému. Aktualizovaná verze obsahuje mimo jiné informace o tom, že letos se poprvé od jeho zavedení zvýšil příspěvek na péči. Obsahuje ale také řadu dalších důležitých informací, tipů a rad.

„Jedním z hlavních cílů Ministerstva práce a sociálních věcí je zabezpečit pomoc lidem, kteří ji potřebují. Proto jsme se rozhodli pro již třetí vydání této příručky, ve které chceme čtenářům poskytnout přehledné, aktuální a srozumitelné informace,“ uvedla ministryně Michaela Marksová.

Z příručky se mimo jiné čtenáři dozvědí, že od 1. srpna 2016 došlo k desetiprocentnímu zvýšení částek u příspěvku na péči.

Publikace dále odpovídá na otázky typu: za jakých podmínek má člověk nárok na příspěvek na péči, jaká je jeho výše, kde může o dávky žádat, kdo o příspěvku rozhoduje, jaké dokumenty a tiskopisy žadatel potřebuje.

Jsou tu i popsány jednotlivé druhy sociálních služeb, které může osoba se zdravotním postižením využít.

Dále se čtenáři například dozvědí, kdy, proč a jak se změnilo posuzování zdravotního stavu, či jak resort chrání a podporuje zaměstnávání lidí se zdravotním handicapem.

Nechybí zde ani informace o průkazu osoby se zdravotním postižením, invalidních důchodech nebo dávkách pomoci v hmotné nouzi.

Publikace, která má 32 stran, vyšla v nákladu 90 tisíc výtisků. Příručka je k dispozici ve vestibulech budov MPSV, na kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR a na okresních správách sociálního zabezpečení (OSSZ) nebo ke stažení na http://www.mpsv.cz/files/clanky/28768/Prirucka_pro_OZP_v_roce_2016.pdf

sociální služby...

SPONZORSKÉ DARY ZÁJEMCŮ O SLUŽBU

Sociální služby 11/2016

Za léta existence naší profesní organizace se značka APSS ČR dostala do povědomí veřejnosti, takže bylo jen otázkou času, kdy se na Asociaci, stejně jako na obdobné subjekty tohoto typu, začnou obracet občané se svými podněty. Není tedy překvapující, že prezident APSS ČR obdržel v poslední době několik podání či stížností souvisejících s poskytováním sociální služby. Asociace je však dobrovolným spolkem hájícím zájmy poskytovatelů a nemá charakter profesní komory. Není proto vybavena pravomocemi posuzovat či dokonce prošetřovat stížnosti občanů vůči poskytovatelům sociálních služeb. V tomto duchu je jim prezidentem odpovídáno.

Text: PhDr. Pavel Čáslava, předseda Etické komise APSS ČR

Přijaté stížnosti samy o sobě, bez ohledu na to, zda jsou, či nejsou oprávněné, se často týkají problémů majících obecnou platnost. Z tohoto důvodu vnitřní pokyn prezidenta APSS ČR pro vyřizování takovéto korespondence obsahuje i možnost postoupit problém Etické komisi k projednání.

V souladu s tímto pokynem Etická komise na žádost prezidenta Asociace projednala 7. 9. 2016 stížnost týkající se sponzorského daru a následně předložila prezidiu své stanovisko. Prezidium doporučilo zveřejnit jej prostřednictvím časopisu Sociální služby a webových stránek Asociace www.apsscr.cz.

STANOVISKO ETICKÉ KOMISE APSS ČR K PROBLEMATICE SPONZORSKÝCH DARŮ ZÁJEMCŮ O SOCIÁLNÍ SLUŽBU

Obecné okolnosti případu:

Poskytovatel pobytové služby uzavřel se stěžovatelkou, přímou příbuznou seniora — zájemce o službu propouštěného z LDN, smlouvu o poskytnutí daru. Poskytovatel obdržel dar před uzavřením smlouvy o poskytnutí služby (tedy před zahájením jejího poskytování). Krátce po zahájení poskytování služby se stěžovatelce naskytla možnost zajistit sociální službu pro svého příbuzného v jiném, bližším domově. Po jeho odchodu požadovala dar nebo alespoň jeho alikvotní část vrátit, což poskytovatel odmítl.

Etická komise problém posuzovala v širší diskuzi, v rámci které byly brány v úvahu i analogické případy z minulosti, judikáty a stanovisko veřejného ochránce práv.

Etická komise dospěla k názoru, že každá darovací smlouva uzavřená se zájemcem o službu nebo s jeho příbuznými v situaci, kdy zájemce naléhavě potřebuje zajistit sociální službu, v sobě nese riziko, že bude později považována za skrytý vstupní poplatek či nástroj upřednostnění zájemce. Smlouva může být kdykoli v budoucnu zpochybněna s tím, že byla uzavřena za nevýhodných podmínek pro dárce, přestože základní podmínkou poskytnutí daru je, aby byl vyjádřením svobodné vůle dárce. Nepříznivá sociální situace zájemce o službu tak může být vážným důvodem pro návazné zneplatnění takovéto smlouvy.

Etická komise se dále shodla na názoru, že jakákoli darovací smlouva uzavíraná před uzavřením smlouvy o poskytnutí sociální služby je eticky problematická. Riziko etické nepřijatelnosti existuje i v těch případech, kdy se poskytovatel domnívá, že v situaci, kdy smlouva byla uzavírána, nešlo o naléhavou potřebu zajistit zájemci sociální službu, ani se nejednalo o jakékoli zvýhodnění zájemce prostřednictvím daru. Podle názoru Etické komise činí darovací smlouvu eticky problematickou oslabená pozice zájemce, která tkví v samotném faktu potřebnosti sociální služby z důvodu jeho nepříznivé sociální situace. V těchto případech je pro hodnocení podstatné, jak jednání o poskytnutí služby, resp. uzavření smlouvy o poskytnutí služby, vnímal a posuzoval zájemce v kontextu své situace, a jak subjektivně interpretoval průběh jednání o uzavření darovací smlouvy.

Prezidium APSS ČR v souladu se stanoviskem Etické komise doporučuje členům APSS ČR:

- vyloučit z procesu jednání se zájemci o službu jednání o jakýchkoliv darech a nepřipustit uzavírání darovacích smluv před zahájením poskytování služby;
- implementovat tuto zásadu členy APSS ČR explicitně do vnitřních pravidel poskytovaných sociálních služeb.

Etická komise APSS ČR současně upozorňuje na dosud absentující závazný výklad ustanovení odst. 1) S 2067 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník: „Darování osobě, která provozuje zařízení, kde se poskytují zdravotnické nebo sociální služby, anebo osobě, která takové zařízení spravuje nebo je v něm zaměstnána, je neplatné, stalo-li se v době, kdy dárce byl v péči takového zařízení nebo jinak přijímal jeho služby.“

ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ

Sociální služby 11/2016

Je zaměstnavatel povinen zaplatit zaměstnanci školení, či je povinen ho pouze zajistit?

Text: JUDr. Vladimír Hort, právník, lektor Institutu vzdělávání APSS ČR

Otázka spadá do problematiky odborného rozvoje zaměstnanců, který je upraven v ustanoveních §§ 227 až 235 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZP). Zahrnuje zaškolení a zaučení zaměstnance, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování a zvyšování kvalifikace. K zodpovězení shora uvedené otázky je nezbytné ujasnit, co se rozumí prohlubováním a co zvyšováním kvalifikace a čím se tyto pojmy od sebe obsahově liší.

Prohlubování kvalifikace

Ustanovení § 230 odst. 2 ZP ukládá zaměstnanci povinnost prohlubovat si svou kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Prohlubováním kvalifikace zaměstnance se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce. Za prohlubování kvalifikace se považuje také její udržování a obnovování. Nesplnění pokynu zaměstnavatele k prohlubování kvalifikace, tzn. např. účast na školení, tak lze kvalifikovat jako porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci, což je jedna ze základních povinností zaměstnance (§ 301 ZP). Jestliže chce zaměstnavatel nařídit zaměstnanci účast na školení mimo rozvrh pracovní doby, jedná se o práci přesčas.

Účast na školení za účelem prohlubování kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat. Z toho vyplývá, že i náklady vynaložené na toto prohlubování kvalifikace je povinen nést zaměstnavatel. Musí-li se zaměstnanec k prohloubení kvalifikace dostavit mimo v pracovní smlouvě sjednané místo výkonu práce, resp. mimo pravidelné pracoviště, jde o pracovní cestu, při které zaměstnanci přísluší cestovní náhrady.

Výjimkou z pravidla, kdy zaměstnavatel nese veškeré náklady spojené s prohlubováním kvalifikace, je případ, kdy sám zaměstnanec požaduje absolvování prohlubování kvalifikace ve *finančně náročnější formě* (§ 230 odst. 4 ZP). V takovém případě se může i zaměstnanec podílet na nákladech vzniklých v souvislosti s prohlubováním kvalifikace. Konkrétní částku k určení hranice „finančně náročnější formy“ ZP nestanoví, záleží tedy na individuálním posouzení toho kterého případu zaměstnavatelem. V praxi se však bude jednat o takové

prohlubování kvalifikace, které je sice v zájmu zaměstnavatele, slouží však především k prospěchu zaměstnance. Například zaměstnavatel poskytne zaměstnanci skupinový kurz cizího jazyka, ale zaměstnanec chce jazyk studovat individuálně a zaměstnavatel mu vyhoví. Pak může po zaměstnavateli požadovat, aby mu uhradil náročnější formu kurzu — v tomto případě zaměstnavatel může požadovat úhradu rozdílu mezi skupinovým a individuálním studiem, a to buď plnou, nebo částečnou (stejně tak např. výuka cizího jazyka v zahraničí apod.).

V některých případech může být problém určit, zda se jedná o prohloubení, nebo zvýšení kvalifikace, protože mezi těmito instituty neexistuje obecně platná hranice.

Míru účasti zaměstnance na úhradě nákladů takového prohlubování kvalifikace pak stanoví dohoda zaměstnavatele a zaměstnance. Zaměstnanec dle § 230 odst. 4 ZP nesmí souhlasit, že část doby účasti na prohloubení kvalifikace nebude považována za výkon práce. Současně bude nutné respektovat ustanovení § 346c ZP, které zaměstnanci zakazuje zprostit zaměstnavatele povinnosti poskytnout mu mzdu, plat, odměnu z dohody a jejich náhrady. Dohoda tedy nesmí obsahovat ujednání o tom, že zaměstnanec souhlasí s nevyplacením náhrady mzdy či platu (příp. jejich alikvotních částí) za dobu účasti na prohlubování kvalifikace. Zaměstnanec se tak může podílet na nákladech prohloubení kvalifikace např. zaplacením části kurzovného.

Zaměstnavatel může se zaměstnancem i při prohlubování kvalifikace uzavřít písemnou kvalifikační dohodu (i když je tato dohoda dle § 234 ZP uzavírána převážně v souvislosti se zvyšováním kvalifikace). Dle § 234 odst. 2 ZP je tak možno učinit v případě, že předpokládané náklady prohlubování kvalifikace dosahují alespoň 75 000 Kč. V takovém případě ovšem nelze prohloubení kvalifikace zaměstnanci uložit.

Pro úplnost ještě dodávám, že pokud zaměstnavatel nesplní svou povinnost proplatit zaměstnanci dobu účasti na prohlubování kvalifikace, hrozí mu uložení pokuty orgánem inspekce práce až do výše 2 000 000 Kč.

Zvýšení kvalifikace

Zaměstnanec nemá právní povinnost zvyšovat si svou kvalifikaci. Rozhodnutí, zda si bude kvalifikaci zvyšovat, či ne, je pouze na něm samotném a zaměstnavatel jej k tomu nemůže nutit ani mu zvýšení kvalifikace uložit. Na druhé straně zaměstnavatel není ze zákona povinen zaměstnanci umožnit zvýšení kvalifikace, pokud zájem o zvýšení kvalifikace vzešel pouze ze strany zaměstnance. Je-li zvyšování kvalifikace v souladu s potřebou zaměstnavatele (nikoliv pokud např. mzdová účetní hodlá studovat politologii apod.), může zaměstnavatel zaměstnanci sám vytvářet podmínky k zvýšení kvalifikace tím, že mu bude poskytovat pracovní úlevy.

Zvyšováním kvalifikace se dle § 231 ZP rozumí změna její hodnoty. Za zvýšení kvalifikace se považuje rovněž její získání (tedy i v případě získání vůbec první kvalifikace) nebo rozšíření. Zvyšováním kvalifikace zaměstnance je studium, vzdělávání, školení nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele. Při zvyšování kvalifikace přísluší zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku v rozsahu dle § 232 odst. 1 ZP. Zabezpečení při zvyšování

kvalifikace je úpravou minimální. Další a vyšší práva zaměstnance mohou být založena smlouvou, popř. vnitřním předpisem.

Zaměstnavatel je oprávněn sledovat průběh a výsledky zvyšování kvalifikace zaměstnance. Za určitých okolností může poskytování pracovních úlev zastavit, a to tehdy, jestliže se zaměstnanec stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšuje kvalifikaci, zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele po delší dobu neplní bez vážného důvodu podstatné povinnosti při zvyšování kvalifikace.

Zákoník práce umožňuje při zvyšování kvalifikace uzavřít se zaměstnancem kvalifikační dohodu, obsahující mj. závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace, a na druhé straně závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele po sjednanou dobu, nejdéle však po dobu 5 let nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvyšováním kvalifikace, a to i tehdy, jestliže zaměstnanec skončí pracovní poměr před zvýšením kvalifikace. Závazek zaměstnance k setrvání v zaměstnání začíná od zvýšení kvalifikace. Obsah kvalifikační dohody stanoví § 234 odst. 3 ZP. Dohoda musí být uzavřena písemně! § 235 odst. 1 ZP vymezuje doby, které se do doby závazku zaměstnance nezapočítávají. Je to doba rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené matky dítěte a nepřítomnost zaměstnance v práci pro výkon nepodmíněného trestu odnětí svobody a vazby, došlo-li k pravomocnému odsouzení. Nesplní-li zaměstnanec svůj závazek pouze zčásti, povinnost nahradit náklady se poměrně sníží. § 235 odst. 3 ZP vymezuje případy, kdy povinnost zaměstnance k úhradě nákladů nevzniká.

V některých případech může být problém určit, zda se jedná o prohloubení, nebo zvýšení kvalifikace, protože mezi těmito instituty neexistuje obecně platná hranice. Při zkoumání konkrétního případu bude pro konečné řešení rozhodujícím kritériem způsob, jakým byl se zaměstnancem sjednán druh práce v pracovní smlouvě.

Pokud jsou konkrétní kurz, školení či studium nezbytné pro výkon dosavadní sjednané práce, půjde o prohlubování kvalifikace (nikoliv však získání vyššího stupně vzdělání — jednalo by se o zvýšení kvalifikace). Jestliže je však takové vzdělávání potřebné, aby zaměstnanec mohl vykonávat pro zaměstnavatele jinou (většinou kvalifikovanější) práci než dosud, půjde o zvyšování kvalifikace.

Redakční rada:

Bc. Martina Smolíková

(224 817 438, 224 817 393)

Vydává Asociace rodičů a přátel zdravotně postižených dětí v ČR,z.s.

Karlínské nám. 12

186 03 Praha 8 – Karlín

(pro vlastní potřebu)

fax: 224 817 438 e-mail: asociace@arpzpd.cz http:// www.arpzpd.cz