

Súd: Okresný súd Topoľčany
Spisová značka: 6Cpr/11/2021
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4621201293
Dátum vydania rozhodnutia: 28. 09. 2022
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Ľuboš Chrenko
ECLI: ECLI:SK:OSTO:2022:4621201293.6

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Topoľčany sudcom Ľubošom Chrenkom v právnej veci žalobcu: Prima banka Slovensko, a.s., so sídlom Hodžova 11, 010 11 Žilina, proti žalovanej: S. D., nar. XX.XX.XXXX, bytom N. XXXX/X, XXX XX D., o zaplatenie 581,31 eura, takto

rozhodol:

I. Súd žalobu zamietá.

II. Súd priznáva žalovanej voči žalobcovi nárok na náhradu trov konania v plnej výške. O výške tejto náhrady bude rozhodnuté súdom prvej inštancie samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku.

odôvodnenie:

1. Žalobca sa podanou žalobou domáhal uloženia povinnosti žalovanej zaplatiť mu sumu 581,31 eura z dôvodu, že dňa 05.10.2018 bola medzi ním, ako zamestnávateľom, a žalovanou, ako zamestnankyňou, uzatvorená pracovná zmluva, na základe ktorej žalovaná vykonávala odo dňa 15.10.2018 prácu na pracovnej pozícii osobný bankár. Pracovný pomer bol dohodnutý na dobu určitú do 14.10.2019 so skúšobnou dobou tri mesiace.

1.1. Dňa 05.10.2018 bola medzi žalobcom a žalovanou zároveň uzatvorená dohoda o prehlbovaní kvalifikácie zamestnanca. Predmetom tejto dohody je úprava podmienok absolvovania niekoľkomesačného vzdelávacieho programu, ktorý je určený pre každého nového zamestnanca. Podľa bodu 1.5.2. dohody zamestnanec sa zaväzuje zotrvať v pracovnom pomere u zamestnávateľa v zmysle bodu 2.2. pracovnej zmluvy, uzatvorenej so zamestnávateľom, s výnimkou § 155 ods. 4 Zákonníka práce. Podľa bodu 2.2. pracovnej zmluvy pracovný pomer sa uzatvára na dobu určitú do 14.10.2019.

1.2. Podľa bodu 1.6. dohody s výnimkou prípadov ustanovených v § 155 ods. 6 Zákonníka práce (ZP) sa zamestnanec zaväzuje uhradiť zamestnávateľovi vynaložené náklady, resp. ich pomernú časť v súvislosti s prehlbovaním kvalifikácie zamestnanca, vrátane náhrady mzdy zamestnanca podľa tejto dohody v prípadoch: 1.6.1. ak zamestnanec nedokončí prehlbovanie kvalifikácie podľa tejto dohody; alebo 1.6.2. ak zamestnanec nedodrží záväzok zotrvať u zamestnávateľa a pracovný pomer skončí pred dobou uvedenou v bode 1.5.2. dohody.

1.3. Dňa 11.03.2019 žalovaná doručila výpoveď v zmysle ustanovenia § 67 ZP ku dňu 30.04.2019, na základe čoho došlo ku skončeniu pracovného pomeru dňa 30.04.2019.

1.4. Žalobca svoj nárok na úhradu nákladov za prehlbovanie kvalifikácie uplatňuje z dôvodu porušenia ustanovenia bodu 1.6.2. dohody, keďže pracovný pomer skončil pred dobou uvedenou v bode 2.2. pracovnej zmluvy.

1.5. Celková výška nákladov, ktoré žalobca vynaložil na prehlbovanie kvalifikácie žalovanej od vzniku pracovného pomeru do skončenia pracovného pomeru dňa 30.04.2019 je nasledovná: 1. náklady na úvodné školenie 25,48 eura, 2. kurz finančného vzdelávania 48,38 eura, 3. náklady na školenie „predajné zručnosti a komunikácia s klientom“ 468,70 eura, 4. coaching a tréning predajných zručností 93,34 eura. Náklady celkom 635,90 eura, pričom vo výške 54,59 eura boli žalobcovi podľa dohody uhradené priamou zrážkou zo mzdy žalovanej za mesiac marec 2019. Zvyšná časť nákladov vo výške 581,31 eura nebola zo mzdy žalovanej uhradená priamo zrážkou a rovnako nebola ani žalovanou dobrovoľne uhradená. Žalovanú vyzval na úhradu vyčíslených nákladov výzvou zo dňa 06.05.2019, k úhrade nákladov nedošlo.

2. V upomínacom konaní Okresný súd Banská Bystrica dňa 16.03.2021 vydal platobný rozkaz pod sp. zn. 5Up/290/2021, ktorým bolo žalobe vyhovené.

2.1. Proti platobnému rozkazu podala odpor žalovaná z dôvodu, že dňa 11.03.2019 podala výpoveď v zmysle ustanovenia § 67 Zákonníka práce. Vzhľadom k vtedajším zdravotným problémom, o ktorých pracovníci banky vedeli a boli informovaní, bol dôvodom výpovede jej zdravotný stav, ktorý dokladuje v prílohe lekárskymi správami. Podľa § 155 ods. 6 Zákonníka práce, bodu c), povinnosť na úhradu nákladov spojených s prehlbovaním kvalifikácie týmto nevzniká.

2.2. Dňa 30.04.2019 jej bolo vystavené potvrdenie o zamestnaní, ktoré je prílohou ako dôkaz, že ku dňu 30.04.2019 ona ako zamestnanec nemá žiadnu povinnosť na úhradu nákladov, keďže tam nie sú žiadne uvedené.

3. Žalobca vo svojom písomnom vyjadrení k odporu uviedol, že žalovaná v odpore proti platobnému rozkazu namieta úhradu nákladov za prehlbovanie kvalifikácie, pričom argumentuje, že dôvodom jej výpovede bol jej zdravotný stav a zároveň odkazuje na ustanovenie § 155 ods. 6 písm. c) Zákonníka práce. V prvom rade upozorňuje na prvú časť uvedeného ustanovenia, kde sa hovorí o tom, že povinnosť na úhradu nákladov nevzniká, ak zamestnanec nemôže vykonávať podľa lekárskeho posudku prácu, pre ktorú si zvyšoval kvalifikáciu. Upozorňuje, že žalovaná si nezvyšovala kvalifikáciu, ale len prehlbovala. Tiež poukazuje na to, že žalovaná podala výpoveď podľa ustanovenia § 67 ZP, bez udania dôvodu. Taktiež zo žalovanou predložených lekárskeho správ nevyplýva, že žalovaná stratila dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. V predloženej lekárskej správe zo dňa 28.03.2019 je len konštatované, že sa neodporúča sedavé zamestnanie.

3.1. Žalovaná vo svojom vyjadrení ďalej tvrdí, že jej dňa 30.04.2019 bolo vystavené potvrdenie o zamestnaní, z ktorého vyplýva, že nemá žiadnu povinnosť na úhradu nákladov. K tomuto uvádza, že predmetné potvrdenie sa vystavilo v posledný deň pracovného pomeru žalovanej, ako potvrdenie pre ukončenie pracovného pomeru a týka sa výlučne údajov pre zápočet období práceneschopnosti a prípadných zrážok zo mzdy. K vyčísleniu nákladov za prehlbovanie kvalifikácie došlo až následne odborom ľudských zdrojov.

4. Žalovaná k vyjadreniu žalobcu uviedla, že danie výpovede bez uvedenia dôvodu súviselo s tým, že jej zdravotný stav riešila so svojou nadriadenou a kolegyňami, ktoré dobre vedeli, že má zdravotné problémy s chrbticou a že svoj zdravotný stav rieši, vzhľadom k neodporúčanému sedavému zamestnaniu, aj formou rehabilitácie, ktoré absolvovala na poliklinike D. Y.. Podanie výpovede bez udania dôvodu bolo podľa jej nadriadenej najjednoduchší spôsob ukončenia pracovného pomeru pre ňu a aj pre banku. Vzhľadom na dobré vzťahy na pobočke od nej nikto nežiadal zdravotnú dokumentáciu a prehodnotenie formy výpovede. K potvrdeniu o zamestnaní uviedla, že iná pracovníčka banky, ktorá podávala výpoveď v podobnom časovom období ako ona, dostala na posledný deň pracovného pomeru vystavené potvrdenie s uvedenými nákladmi.

5. Vo veci bol vytyčený termín pojednávania na deň 28.09.2022, na ktorom zástupca žalobcu uviedol, že trvajú na podanej žalobe. Majú za to, že nárok preukázali a odvodzujú ho od platne uzatvorenej pracovnej zmluvy, ako aj od dohody o prehlbovaní kvalifikácie. Žalovaná namieta, že nie je povinná uhrádzať tieto náklady, nakoľko tvrdí, že ukončila pracovný pomer zo zdravotných dôvodov, pričom uvádzajú, že výpoveď podala bez udania dôvodu a takisto z lekárskeho správ nevyplýva, že by bola nespôsobilá na výkon dohodnutej práce.

5.1. Žalovaná so žalobou nesúhlasila. Vo svojej výpovedi uviedla, že dňa 05.10.2018 uzatvorila so žalobcom pracovnú zmluvu s dohodnutým dňom nástupu do práce 15.10.2018, pracovný pomer bol dohodnutý na dobu určitú do 14.10.2019, dohodnutá pracovná pozícia bola osobný bankár. Tiež potvrdila, že dňa 05.10.2018 uzatvorila dohodu o prehlbovaní kvalifikácie zamestnanca. Dňa 11.03.2019 dala výpoveď, keďže mala bolesti s chrbtom, pričom na pobočke boli priateľský kolektív, tak výpoveď bola bez dôvodu, pretože všetci vedeli prečo ju dáva a neuviedla konkrétny dôvod, bolo jej tak povedané, že takto je to najjednoduchšie. Po výpovedi dostala domov potvrdenie o zamestnaní, kde neboli uvedené žiadne zrážky zo mzdy, že jej bolo zo mzdy stiahnutých 54,59 eura a nebola uvedená ani ostatná dlžná časť nároku žalobcu. Žalovaná ďalej vo veci uviedla, že keď uzatvárala pracovnú zmluvu so žalobcom nemala skúsenosti s kvalifikáciou pre vykonávanie pozície osobný bankár, pretože predtým pracovala v autoservise ako prijímací technik. Jej vzdelanie je ukončenie obchodnej akadémie.

5.2. Zástupca žalobcu vo veci uviedol, že na pozíciu, ktorú vykonávala žalovaná postačuje stredoškolské vzdelanie a nevyžaduje predchádzajúce skúsenosti v banke. Majú za to, že ide o prehlbovanie kvalifikácie, nakoľko je to dlhodobý proces, a preto uzatvárajú dohody tak, aby zamestnanec aspoň rok u nich zotrval, pretože banka vynaloží nemalé finančné prostriedky na prehlbovanie kvalifikácie.

6. Súd vykonal dokazovanie výsluchom žalovanej, oboznámením sa s vyjadrením zástupcu žalobcu na pojednávaní, písomných vyjadrení, oboznámením sa s obsahom pracovnej zmluvy, dohody o prehlbovaní kvalifikácie zamestnanca, výpovede, výzvy na úhradu nákladov za prehlbovanie kvalifikácie, lekárskeho správ predložených žalovanou, adaptačného hárku, potvrdenia o zamestnaní, vyčíslenia nákladov za prehlbovanie kvalifikácie, prezenčných listín - úvodné školenie, faktúr, cestovných príkazov, ostatných listinných dôkazov a zistil tento skutkový stav:

6.1. Dňa 05.10.2018 uzatvoril žalobca ako zamestnávateľ so žalovanou ako zamestnancom pracovnú zmluvu. Podľa bodu 1.1. pracovnej zmluvy bola dohodnutá pracovná pozícia žalovanej u žalobcu osobný bankár. Podľa bodu 2.1. bol dohodnutý deň nástupu do práce 15.10.2018. Podľa bodu 2.2. pracovný pomer bol uzatvorený na dobu určitú do 14.10.2019 so skúšobnou dobou tri mesiace (bod 2.3.).

6.2. Dňa 05.10.2018 uzatvoril žalobca ako zamestnávateľ so žalovanou ako zamestnancom dohodu o prehlbovaní kvalifikácie zamestnanca podľa § 155 ods. 5 Zákonníka práce. Podľa bodu 1.1. predmetom tejto dohody je záväzok zamestnávateľa umožniť zamestnancovi prehlbovanie kvalifikácie absolvovaním vzdelávacích školení a iných vzdelávacích aktivít, ktoré organizuje zamestnávateľ alebo tretie osoby, na základe požiadavky zamestnávateľa v trvaní približne 10 mesiacov, a záväzok zamestnanca zotrvať v pracovnom pomere u zamestnávateľa v lehote a za podmienok tejto dohody.

6.2.1. Podľa bodu 1.2. účasť zamestnanca na prehlbovaní kvalifikácie nie je výkonom práce zamestnanca. Zamestnancovi počas účasti na prehlbovaní kvalifikácie prislúcha náhrada mzdy.

6.2.2. Z bodu 1.3. dohody ďalej vyplýva, že zamestnávateľ sa v súvislosti s prehlbovaním kvalifikácie zaväzuje uhradiť zamestnancovi náklady na absolvovanie školení a kurzov, tak ako je to uvedené v bode 1.3.1. až 1.3.6. dohody.

6.2.3. Podľa bodu 1.4. dohody celková predpokladaná výška nákladov v súvislosti s prehlbovaním kvalifikácie zamestnanca (vrátane náhrady mzdy zamestnanca) je 1.900,- eur. Podľa bodu 1.5.1. sa zamestnanec zaväzuje úspešne absolvovať prehĺbenie kvalifikácie špecifikované v bode 1.3. dohody a podľa bodu 1.5.2. sa zaväzuje zotrvať v pracovnom pomere u zamestnávateľa v zmysle bodu 2.2. pracovnej zmluvy, uzatvorenej so zamestnávateľom v výnimkou § 155 ods. 4 Zákonníka práce.

6.2.4. Podľa bodu 1.6. dohody o prehlbovaní kvalifikácie zamestnanca, s výnimkou prípadov ustanovených v § 155 ods. 6 Zákonníka práce sa zamestnanec zaväzuje uhradiť zamestnávateľovi vynaložené náklady, resp. ich pomernú časť, v súvislosti s prehlbovaním kvalifikácie zamestnanca, vrátane náhrady mzdy zamestnanca podľa tejto dohody v nasledovných prípadoch: 1.6.1. ak zamestnanec nedokončí prehlbovanie kvalifikácie podľa tejto dohody; alebo 1.6.2 ak zamestnanec nedodrží záväzok zotrvať u zamestnávateľa a pracovný pomer skončí pred dobou uvedenou v bode 1.5.2. tejto dohody.

6.3. Žalovaná listom zo dňa 11.03.2019 dala žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru podľa ustanovenia § 67 s tým, že pracovný pomer skončil uplynutím mesačnej výpovednej doby ku dňu 30.04.2019.

6.5. Žalobca v konaní dokladoval a vyčíslil náklady v súvislosti s prehlbovaním kvalifikácie žalovanej v celkovej výške 635,90 eura, tak ako to je špecifikované v žalobe, t.j. náklady na úvodné školenie 25,48 eura, kurz finančného vzdelávania 48,38 eura, náklady na školenie „predajné zručnosti a komunikácia s klientom“ 468,70 eura, coaching a tréning predajných zručností 93,34 eura. Suma 54,59 eura bola žalovanej zrazená zrážkou zo mzdy za mesiac marec 2019, a tak predmetom konania je zaplatenie sumy 581,31 eura, ako rozdiel medzi vyčíslenými nákladmi vo výške 635,90 eura a zrážkou zo mzdy vo výške 54,59 eura.

6.6. Výzvou zo dňa 06.05.2019 žalobca vyzval žalovanú na úhradu nákladov za prehlbenie kvalifikácie s vyčíslením celkovej výšky od vzniku pracovného pomeru do 30.04.2019 vo výške 635,90 eura s tým, že náklady za prehlbenie kvalifikácie vo výške 54,59 eura boli žalovanou podľa dohody uhradené priamo zrážkou zo mzdy za mesiac marec 2019. Žalovaná bola vyzvaná na úhradu dlžnej čiastky 581,31 eura do 15 dní odo dňa doručenia výzvy. Žalovaná na základe výzvy neuhradila žalobcom požadovaný nárok na úhradu ani čiastočne.

7. Podľa § 17 odsek 3 Zákonníka práce, Neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám. Ak vznikne zamestnancovi následkom neplatného právneho úkonu škoda, je zamestnávateľ povinný ju nahradiť.

8. Podľa § 42 ods. 1 Zákonníka práce, Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ak tento zákon neustanovuje inak. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

9. Podľa § 46 Zákonníka práce, Pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce.

10. Podľa § 153 Zákonníka práce, Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie.

11. Podľa § 154 ods. 1 až 3 Zákonníka práce, Zamestnancovi, ktorý vstupuje do pracovného pomeru bez kvalifikácie, zabezpečuje zamestnávateľ získanie kvalifikácie zaškolením alebo zaučením. Po skončení zaškolenia alebo zaučenia vydá o tom zamestnávateľ zamestnancovi potvrdenie. Zamestnávateľ je povinný rekvalifikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko alebo na nový druh práce, alebo na spôsob práce, ak je to nevyhnutné najmä pri zmenách v organizácii práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach. Zamestnanec je povinný sústavne si prehlbovať kvalifikáciu na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve. Prehlbovanie kvalifikácie je aj jej udržiavanie a obnovovanie. Zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehlbiť si kvalifikáciu. Účasť na vzdelávaní je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

12. Podľa § 155 ods. 1 až 6 Zákonníka práce, Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna, náhrady mzdy a úhrady ďalších nákladov spojených so štúdiom, a zamestnanec sa zaväzuje zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa určitý čas v pracovnom pomere alebo mu uhradiť náklady spojené so štúdiom, a to aj vtedy, keď zamestnanec skončí pracovný pomer pred skončením štúdia. Dohoda sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.

Dohoda podľa odseku 1 musí obsahovať

a) druh kvalifikácie a spôsob jej zvýšenia,

b) študijný odbor a označenie školy,

c) dobu, po ktorú sa zamestnanec zaväzuje zotrvať u zamestnávateľa v pracovnom pomere,

d) druhy nákladov a ich celkovú sumu, ktorú bude zamestnanec povinný uhradiť zamestnávateľovi, ak nespĺní svoj záväzok zotrvať u neho v pracovnom pomere počas dohodnutej doby.

Celková dohodnutá doba zotrvania v pracovnom pomere nesmie prekročiť päť rokov. Ak zamestnanec splní svoj záväzok iba sčasti, povinnosť nahradiť náklady sa pomerne zníži.

Do doby zotrvania v pracovnom pomere sa nezapočítava čas

a) výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu,

b) materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky podľa § 166,

c) neprítomnosti v práci z dôvodu výkonu nepodmienečného trestu odňatia slobody a väzby, ak došlo k právoplatnému odsúdeniu.

Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu podľa odseku 2 aj pri prehlbovaní kvalifikácie, ak predpokladané náklady dosahujú aspoň 1700 eur. V týchto prípadoch nemožno zamestnancovi uložiť povinnosť prehlbovať si kvalifikáciu.

Povinnosť zamestnanca na úhradu nákladov nevzniká, najmä ak

a) zamestnávateľ v priebehu zvyšovania kvalifikácie zastavil poskytovanie pracovného voľna a náhrady mzdy, pretože sa zamestnanec bez svojho zavinenia stal dlhodobo nespôsobilý na výkon práce, pre ktorú si zvyšoval kvalifikáciu,

b) pracovný pomer sa skončil výpoveďou danou zamestnávateľom z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo písm. f) alebo dohodou z tých istých dôvodov,

c) zamestnanec nemôže vykonávať podľa lekárskeho posudku prácu, pre ktorú si zvyšoval kvalifikáciu, prípadne stratil dlhodobo spôsobilosť vykonávať ďalej doterajšiu prácu z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. c),

d) zamestnávateľ nevyužíval v posledných 12 mesiacoch počas najmenej šiestich mesiacov kvalifikáciu, ktorú si zamestnanec zvýšil,

e) zamestnávateľ porušil ustanovenia tohto zákona vo vzťahu k zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, a toto porušenie bolo zistené príslušným inšpektorátom práce a právoplatne o ňom rozhodol súd.

13. Podľa § 222 ods. 1 až 3 Zákonníka práce, Ak sa zamestnanec bezdôvodne obohatí na úkor zamestnávateľa alebo ak sa zamestnávateľ bezdôvodne obohatí na úkor zamestnanca, musí obohatenie vydať.

Bezdôvodné obohatenie na účely tohto zákona je majetkový prospech získaný plnením bez právneho dôvodu, plnením z neplatného právneho úkonu, plnením z právneho dôvodu, ktorý odpadol, ako aj majetkový prospech získaný z nepoctivých zdrojov.

Predmet bezdôvodného obohatenia sa musí vydať tomu, na čí úkor bol získaný. Musí sa vydať všetko, čo sa nadobudlo bezdôvodným obohatením. Ak to nie je možné najmä preto, že obohatenie spočívalo vo výkonoch, musí sa poskytnúť peňažná náhrada.

14. Z ustanovenia § 42 Zákonníka práce vyplýva, že pracovný pomer možno založiť len pracovnou zmluvou. Pracovný pomer vzniká v deň nástupu do práce (§ 46 ZP) bez ohľadu na to, kedy bola uzatvorená pracovná zmluva a bez ohľadu na to, či deň nástupu do práce pripadne na sviatok alebo deň pracovného pokoja.

14.1. V závislosti od kvality, resp. úrovne získaných poznatkov, schopností alebo zručností rozoznávajú sa v zásade tri formy vzdelávania zamestnancov, a to:

a) zaškolenie alebo zaučenie zamestnanca, ktorý vstupuje do pracovného pomeru procesu bez akejkoľvek kvalifikácie,

b) zvýšenie kvalifikácie zamestnanca,

c) prehĺbenie kvalifikácie zamestnanca.

14.2. Je nesporné, že zamestnancovi, ktorý vstupuje do pracovného pomeru bez kvalifikácie zabezpečuje zamestnávateľ získanie kvalifikácie zaškolením alebo zaučením.

14.3. Zvýšenie kvalifikácie je spravidla charakterizované nadobudnutím vyššieho stupňa vzdelania. V prípade prehĺbenia kvalifikácie aspekt nadobudnutia vyššieho stupňa vzdelania obvykle chýba a v praktickej rovine ide v zásade iba o zdokonalenie výkonu už dohodnutej práce formou získania špecifických vedomostí, alebo zručností, na základe už nadobudnutého stupňa vzdelania, napríklad nadstavbového štúdia, špecializovaných kurzov a podobne. Prehĺbením kvalifikácie sa rozumie aj udržiavanie, alebo obnovovanie, a to absolvovanie predpísaného školenia zamestnaného buď na udržanie kvalifikácie, alebo na prehĺbenie kvalifikácie. Zvyšovanie kvalifikácie narozdiel od jej prehlbovania, nie je právnou povinnosťou zamestnanca. Zamestnanec, ktorý prechádza na nové pracovisko, alebo nový druh práce, je zamestnávateľ povinný ho rekvifikovať.

14.4. Ak ide o prehlbovanie kvalifikácie na prácu dohodnutú v pracovnej zmluve žiadna písomná dohoda sa medzi účastníkmi pracovnoprávneho vzťahu neuzatvára. Ak však predpokladané náklady na prehlbení kvalifikácie zamestnanca dosahujú aspoň 1.700,- eur môže sa uzavrieť písomná dohoda, predmetom ktorej je záväzok zamestnávateľa umožniť zamestnancovi prehlbovanie kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna, náhrady mzdy a úhrady ďalších nákladov spojených so zaškolením a zamestnanec sa zaväzuje zotrvať po skončení zaškolenia u zamestnávateľa určitý čas v pracovnom pomere, alebo mu uhradiť vzniknuté náklady a to aj vtedy, ak zamestnanec skončí pracovný pomer pred skončením zaškolenia.

14.5. Zákonník práce neupravuje čo patrí do predpokladaných nákladov. Tieto náklady musí v konkrétnom prípade vyčíslíť zamestnávateľ s tým, že vymedzí jednotlivé položky, ktoré tvoria predpokladanú výslednú sumu predpokladaných nákladov. Výška predpokladaných nákladov je v konečnom dôsledku aj vecou dohody oboch účastníkov. Dôvody, pre ktoré nevzniká povinnosť zamestnanca k úhrade nákladov sú uvedené v § 155 ods. 6 Zákonníka práce. Právnym následkom nesplnenia záväzku je vznik povinnosti zamestnanca uhradiť zamestnávateľovi náklady, ktoré vynaložil v súvislosti s jeho zvyšovaním kvalifikácie, alebo prehlbením kvalifikácie. Narozdiel od zvýšenia kvalifikácie prehlbením kvalifikácie sa vo všeobecnom zmysle rozumie získanie osobitných schopností, alebo zručností, potrebných na riadny výkon práce už skôr dohodnutej v pracovnej zmluve, ktoré zásadne nie je späté s nadobudnutím vyššieho stupňa vzdelania. Prehlbením kvalifikácie sa rozumie aj jej udržiavanie a obnovovanie. Z právneho hľadiska sa prehlbenie kvalifikácie chápe ako povinnosť zamestnanca, s ktorou na druhej strane súvisí oprávnenie zamestnávateľa nariadiť zamestnancovi absolvovať ďalšie s cieľom prehlbenia kvalifikácie.

15. Z vykonaného dokazovania mal súd za preukázané, že žalobe žalobcu nie je možné vyhovieť. Ako vyplýva z ustanovenia § 46 Zákonníka práce, pracovný pomer vzniká v deň nástupu do práce. V danej veci k tomu došlo dňa 15.10.2018, tak ako to bolo dohodnuté v pracovnej zmluve, ktorú žalobca a žalovaná uzatvorili dňa 05.10.2018. V ten istý deň, t.j. 05.10.2018, uzatvoril žalobca so žalovanou dohodu o prehlbovaní kvalifikácie zamestnanca podľa § 155 ods. 5 Zákonníka práce. Z výpovede žalovanej súd zistil, že žalovaná nepracovala pre uzavretím pracovnej zmluvy a dohody o prehlbovaní kvalifikácie zamestnancov v bankovom sektore, keď predtým, ako uviedla, pracovala autoservise ako prijímací technik a keď uzatvárala pracovnú zmluvu nemala skúsenosti s kvalifikáciou pre vykonávanie pozície osobný bankár, na ktorej pozícii mala žalovaná pracovať podľa uzavretej pracovnej zmluvy. Preto bola daná snaha žalobcu, aby žalovaná pre výkon uvedenej práce získala určitú kvalifikáciu, alebo sa na pracovnú pozíciu zaučila. Rovnako aj z odôvodnenia žaloby podanej žalobcom vyplýva, že predmetom tejto dohody je úprava podmienok absolvovania niekoľkomesačného vzdelávacieho programu, ktorý je určený pre každého nového zamestnanca. Podľa § 154 ods. 1 Zákonníka práce mala žalovaná, ktorá vstupovala do pracovného pomeru bez kvalifikácie nárok, aby jej žalobca, ako zamestnávateľ, zabezpečil získanie kvalifikácie zaškolením, alebo zaučením, čo sa v danom prípade stalo, ako to vyplýva z predložených listinných dôkazov uskutočnením odbornej prípravy zamestnancov (08.11.2018), ďalej školenia pod názvom predajné zručnosti a komunikácia s klientom (19.11.-23.11.2018.). Z dokazovania je tak zrejmé, že žalovaná v bankovom sektore nikdy nepracovala a preto nemohla mať žiaden kvalifikačný, ani vzdelanostný, stupeň pre danosť práce. Z tohto dôvodu nemohlo dôjsť u žalovanej ani k prehlbovaniu jej kvalifikácie. Zhodné stanovisko bolo zaujaté v obdobnej veci, v ktorej vystupuje totožný žalobca, v rozsudku Krajského súdu v Bratislave zo dňa 27.05.2021 sp. zn. 4CoPr/1/2021, ktorý vo svojom rozhodnutí potvrdil zamietajúci rozsudok Okresného súdu Bratislava III a v odôvodnení rozsudku uviedol, že správne súd prvej inštancie aplikoval správnu právnu normu upravujúcu zaškolenie nových zamestnancov, a to § 154 ods. 1 Zákonníka práce a správne posúdil, že Zákonník práce je kogentnou právnou normou, ktorého kogentné ustanovenie nemožno dohodou zmluvných strán upravovať a odlišovať sa od nich na základe zmluvnej autonómie prislúchajúcej vzťahom občianskoprávnym, keď navyše v danom prípade ide o individuálny pracovnoprávny spor s ochranou žalovanej - zamestnanca, ako slabšej strany sporu.

15.1. K splneniu podmienky ustanovenia § 155 ods. 5, podľa ktorého zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu podľa odseku 2 aj pri prehlbovaní kvalifikácie, ak predpokladané náklady dosahujú aspoň 1.700,- eur, čo v konaní nebolo preukázané, keď v predmetnej dohode o prehlbovaní kvalifikácie zamestnanca, uzatvorenej medzi žalobcom a žalovanou, v bode 1.4., je uvedená celková predpokladaná výška nákladov v súvislosti s prehlbovaním kvalifikácie zamestnanca 1.900,-

eur, a to vrátane náhrady mzdy zamestnanca. Takže do uvedených nákladov žalobca zahrnul aj náhradu mzdy žalovanej, čo nemožno považovať za vynaložený náklad, keďže ako vyplýva z vyššie uvedeného v prípade prehlbovania kvalifikácie zamestnávateľ je povinný platiť zamestnancovi mzdu, a to i počas zaškolenia a zaučenia.

15.2. Predmetný právny úkon uzatvorený medzi stranami možno kvalifikovať len ako dohodu o zaškolení alebo zaučení zamestnanca bez kvalifikácie, bez nároku zamestnávateľa na vrátenie nákladov vzniknutých v súvislosti s týmto zaškolením vynaložených i pre prípad nezotrvania zamestnanca v pracovnom pomere po dohodnutú dobu, keďže ustanovenie § 154 ods. 1 Zákonníka práce upravuje zaškoľovanie osoby vstupujúcej do pracovného pomeru. Naopak ustanovenie § 155 upravuje prehlbovanie kvalifikácie zamestnanca. Ako už bolo vyššie uvedené prehlbovanie kvalifikácie je systematické odborné vzdelanie s cieľom udržiavať, zdokonaľovať a dopĺňať vedomosti a schopnosti už raz nadobudnuté a potrebné pre výkon konkrétnej práce, a to v rámci toho istého kvalifikačného stupňa.

15.3. Na základe dokazovania tak bolo možné dospieť k záveru, že dohodu o prehlbovaní kvalifikácie treba považovať za neplatný právny úkon pre obchádzanie zákona, a preto žalobe žalobcu nebolo možné vyhovieť.

16. Podľa súdu žalobcovi nepatrí náhrada ani titulom bezdôvodného obohatenia, nakoľko v konaní nebolo preukázané, že by sa žalovaná absolvovaním školení a kurzov bola obohatila o získaný majetkový prospech. Žalobca nepreukázal, pokiaľ ide o úhradu za školenia, kurzy, cestovné a ubytovanie, že by žalovaná vedela, alebo z okolností musela predpokladať, že ide o sumy nesprávne určené, alebo omylom vyplatené. Pokiaľ na pokyn žalobcu, ako zamestnávateľa, sa zaškoľovala a vykonávala služobné cesty na kurzy, šlo o riadny výkon práce.

16.1. Vo veci súd dospel k záveru, že dohoda o prehlbovaní kvalifikácie je neplatná, pričom z ustanovenia § 222 ods. 2 Zákonníka práce vyplýva, že bezdôvodné obohatenie je majetkový prospech získaný plnením z neplatného právneho úkonu. V tejto súvislosti súd poukazuje na ustanovenie § 17 ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého neplatnosť právneho úkonu nemôže byť na ujmu zamestnancovi, ak neplatnosť nespôsobí. Neplatnosť právneho úkonu nemôže byť tak na ujmu žalovanej, ktorá nespôsobila neplatnosť predmetnej dohody, a tak následky znáša žalobca, ktorý sa nemôže domáhať, ako zamestnávateľ, splnenia záväzkov, pokiaľ išlo o zotrvanie žalovanej po dohodnutú určitú dobu v pracovnom pomere, a teda ani žiadať ním vynaložené náklady spojené so získaním kvalifikácie a zaškolením žalovanej. Na základe vyššie uvedeného preto súd žalobu žalobcu zamietol.

17. Na záver súd poukazuje na stanovisko Najvyššieho súdu SR, zaujaté vo veci sp. zn. 5Cdo/111/2016, že všeobecný súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené stranou sporu, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia.

18. Podľa § 255 ods. 1 Civilného sporového poriadku (CSP), Súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

19. Podľa § 262 ods.1, 2 CSP, O nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

20. Vzhľadom na úspech žalovanej, súd jej priznal nárok na náhradu trov konania v plnej výške. O výške náhrady trov konania rozhodne súd po právoplatnosti rozhodnutia, ktoré vydá vyšší súdny úradník.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia, písomne v dvoch vyhotoveniach, cestou Okresného súdu Topoľčany na Krajský súd v Nitre.

Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané.

Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak

- a) sa týkajú procesných podmienok,
- b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,
- c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
- d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

Exekučné konanie sa začína na návrh. Exekúciu možno vykonať na návrh toho, kto je oprávnený požadovať splnenie nároku z exekučného titulu preto, že povinný dobrovoľne nesplnil to, čo mu exekučný titul ukladá. (§ 48 ods. 1,2 zák. č. 233/1995 Z.z.).

Návrh na vykonanie exekúcie sa podáva príslušnému súdu. Na exekučné konanie je kauzálné príslušný Okresný súd Banská Bystrica (§ 49 zák. č. 233/1995 Z.z.).