

Súd: Okresný súd Topoľčany  
Spisová značka: 8Cpr/15/2020  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2520200897  
Dátum vydania rozhodnutia: 03. 05. 2021  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Mária Krausová  
ECLI: ECLI:SK:OSTO:2021:2520200897.6

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Topoľčany, sudkyňou JUDr. Máriou Krausovou, v právnej veci žalobkyňa: Prima banka Slovensko, a.s. , so sídlom Hodžova 11, 010 11 Žilina, IČO: 31 575 951, proti žalovanej: G. E., nar. XX.XX.XXXX, bytom I. XXX/X, XXX XX I., občan SR, zast. JUDr. Borisom Štanglovičom, advokátom so sídlom Jarmočná 2264/3, 927 00 Šaľa, o zaplatenie sumy 2.109,80 eur s prísl., takto

### rozhodol:

I. Žalovaná je povinná zaplatiť žalobkyni sumu 801,04 Eur a to do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

II. Vo zvyšku súd žalobu z a m i e t a.

III. Žalovanej súd priznáva proti žalobkyni nárok na náhradu trov konania v rozsahu 24% s tým, že o konkrétnej sume tejto náhrady rozhodne tunajší súd samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku.

### o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobca podanou žalobou na Okresný súd Piešťany dňa 02.06.2020 sa domáhal uloženia povinnosti žalovanej zaplatiť sumu 2.109,80 eur s prísl.

1.1. Žalobu zdôvodnil s tým, že dňa 13.08.2019 bola žalobcovi doručená žiadosť žalovanej o skončenie pracovného pomeru dohodou k 31.08.2019. Uvedeným listom dala žalovaná zároveň výpoveď v zmysle § 67 zákona č. 311/2001 Z.z. pre prípad, ak by zamestnávateľ dohodu o skončení pracovného pomeru neakceptoval. Vzhľadom k tomu, že žalobca nepristúpil k uzatvoreniu dohody o skončení pracovného pomeru, pracovný pomer skončil výpoveďou žalovanej uplynutím výpovednej doby dňa 30.09.2019. Žalovaná však od 26.08.2019 prestala chodiť do práce a plniť si svoje pracovné povinnosti. Dňa 04.09.2019 bola žalovanej doručená výzva na zdokladovanie jej neprítomnosti v práci v lehote pracovných dní odo dňa doručenia výzvy. Žalovaná nedala žalobcovi adekvátne vysvetlenie ospravedlňujúce jej neprítomnosť v práci. Žalobca sa preto domáhal zaplatenia peňažnej náhrady za nezotrvanie u zamestnávateľa počas plynutia výpovednej doby v sume 801,04 eur.

S poukazom na to, že priemerný mesačný zárobok predstavuje sumu vypočítanú zo mzdy účtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok, čiže v prípade žalovanej je to 2. kalendárny štvrťrok (4. - 6./2019). Zúčtovaná za kalendárny štvrťrok predstavuje sumu 2.081,9 EUR : 437,89 hod. (počet odpracovaných za kalendárny štvrťrok) = 4,7544 eur/hod. (priemerný hodinový zárobok PHZ). (PHZ) 4,7544 x 168,485 hod. (priemerný počet pracovných hodín na jeden mesiac) = 801,04 eur, predstavuje priemerný mesačný zárobok (PMZ). (PHZ) 801,04 x 1 (dĺžka výpovednej doby) = 801,04 eur. Žalovaná počas trvania pracovného pomeru vyčerpana 11,5 dní dovolenky. Žalobca tak v dôsledku neospravedlnenej absencie žalovanej pristúpil ku kráteniu jej vyčerpanej dovolenky, na ktorú žalovaná stratila nárok. Náhrada mzdy za vyčerpanú dovolenku v počte 11,5 dní (89,125 hod.) x 4,7544 eur/hod. (PHZ) tak predstavuje sumu

423,72 eur. Táto suma bola žalobcovi v súlade § 131 ods. 2 písm. g) Zákonníka práce uhradená priamou zrážkou zo mzdy žalovanej za mesiac 2019. Žalobca u žalovanej eviduje aj nedoplatok za prečerpané stravné lístky vo výške 35,88 EUR (3,12 EUR/ks), ktorý vznikol na základe neprítomností žalovanej v práci v počte 11,5 dní (z dôvodu čerpania dovolenky, na ktorú však stratila nárok). Výška pohľadávky žalobcu voči žalovanej za prečerpané stravné lístky tak predstavuje sumu 35,88 eur. Dňa 27.02.2019 bola medzi žalobcom a žalovanou uzatvorená Dohoda o prehlbovaní kvalifikácie zamestnanca (ďalej len „Dohoda“), predmetom tejto Dohody je úprava podmienok absolvovania niekoľkokomesačného vzdelávacieho programu, ktorý je určený pre každého nového zamestnanca. Pokiaľ nový zamestnanec prejaví záujem o vzdelávanie a súhlasí s prehlbovaním kvalifikácie, pre žalobcu ako zamestnávateľa je to jednoznačný podnet k tomu, aby do nového zamestnanca náklady s tým spojené. Súčasťou Dohody je v zmysle bodu 1.5.2 záväzok zamestnanca zotrvať v pracovnom pomere so zamestnávateľom v dohodnutej dobe. V prípade žalovanej mal tento záväzok trvať do 14.03.2020 (12 mesiacov). Uvedená klauzula má stabilizačnú funkciu, pričom s prihliadnutím na dĺžku vzdelávacieho programu (10 mesiacov), žalobca považoval dohodnutú lehotu za primeranú. Nárok na úhradu nákladov za prehlbovanie kvalifikácie žalobca uplatnil z dôvodu porušenia ustanovenia bodu 1.6.2 Dohody, keďže pracovný pomer skončil pred dobou uvedenou v bode 2.2 pracovnej zmluvy. Zároveň nebola splnená žiadna z podmienok v zmysle §155 ods. 6 Zákonníka práce, a preto nárok na úhradu nákladov bol daný. Výšku nákladov ma prehlbovanie kvalifikácie špecifikoval žalobca ako Náklady na „Úvodné školenie“ o výške 42,67 eur, kurz finančného školenia (1.3.2) vo výške 49,02 eur, náklady na školenie „ predajné zručnosti a komunikácia s klientom“ vo výške 511,84 eur, odborné školenia a koučing ( 1.3.4) vo výške 365 eur, Koučing a tréning predajných zručností (1.3.5) vo výške 304,35 eur , spolu vo výške 1.272,88 eur.

2. Okresný súd Piešťany vec postúpil kauzálnu príslušnému Okresnému súdu Topoľčany dňa 15.06.2020.

3. Okresný súd Topoľčany vydal dňa 06.07.2020 platobný rozkaz č.k. 8Cpr/15/2020-35, ktorým bola žalovaná zaviazaná zaplatiť žalobcovi istinu vo výške 2.109,80 eur a trovy konania vo výške 63 eur.

4. Žalovaná podala voči platobnému rozkazu odpor dňa 10.07.2020 v ktorom uviedla, že pokiaľ ide o ust. § 62 ods. 8 Zákonníka práce, zmluvné dojednanie peňažnej náhrady je neurčité a nemôže tvoriť podklad pre priznanie uplatňovaného nároku. Výška náhrady je v pracovnej zmluve špecifikovaná len odkazom na pracovnoprávne predpisy, pričom dala do pozornosti súdu, že žiadny pracovnoprávny predpis neurčuje výšku nároku zamestnávateľa, ale len stanovuje najvyššiu možnú sumu, na ktorej sa zamestnanec so zamestnávateľom môže dohodnúť. Veci nároku na úhradu nákladov za prehlbovanie kvalifikácie zamestnanca je z predloženej Dohody o prehlbovaní kvalifikácie zamestnanca zo dňa 27.2.2019 zrejme, že vykonané vzdelávanie bolo výhradne vo forme a rozsahu v zmysle § 153 a 154 ZP pre prípad žalobcom uplatneného nároku v zmysle §155 ZP dala do pozornosti ustanovenie § 155 ods. 2 ZP, ktoré jasne špecifikuje obsahové náležitosti takejto dohody, pričom vykonané vzdelávanie resp. prehlbovanie kvalifikácie bolo vykonané výhradne žalobcom resp. tretími osobami poverenými samotným žalobcom, čo je v rozpore s uvedeným ustanovením § 155 ods. 2 ZP, ktoré uvádza ako jednu z obligatórnych náležitostí takejto dohody označenie akreditovanej inštitúcie a študijného odboru, v ktorom sa má zamestnanec vzdelávať. Mala za to, že žalobcom podaná bola nedôvodná.

5. Žalobca v replike dňa 10.08.2020 v prípade neurčitosti výšky peňažnej náhrady poukázal na uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 25.09.2018, sp. zn. 3Cdo/154/2018, ktoré bolo zverejnené v Zbierke stanovísk Najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky 3/2019 (publikačné číslo R 27/2019), podľa ktorého : „Dohodu o peňažnej náhrade v zmysle § 62 ods. 8 Zákonníka práce uzatvárajú zamestnávateľ a zamestnanec neraz aj s niekoľkoročným časovým predstihom pred skončením pracovného pomeru výpoveďou. V čase uzatvárania tejto dohody nemôžu ešte vedieť, aký bude priemerný mesačný zárobok zamestnanca a aká bude dĺžka výpovednej doby (a teda aký bude ich súčin). Za podstatnú náležitosť dohody v zmysle § 62 ods. 8 Zákonníka práce nemôže byť považovaný údaj (o výške peňažnej náhrady) závislý od premenných veličín, ktorých konkrétne hodnoty sú v čase uzatvárania tejto dohody neznáme. Pokiaľ sa zamestnanec počas výpovednej doby rozhodne, že nezotrvá v plnení pracovných povinností u zamestnávateľa a je si vedomý, že uzavrel dohodu podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce, nemožno vylúčiť, že sám dobrovoľne zaplatí zamestnávateľovi túto náhradu [výška ktorej môže byť daná najviac súčinom (vtedy už známeho) priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a (vtedy už známej) dĺžky výpovednej doby]. Ak tak zamestnanec nepostupuje a zamestnávateľ uplatní svoj nárok na peňažnú náhradu na súde, rozhodne o jej výške súd (§ 14 Zákonníka práce). Pri určovaní výšky peňažnej náhrady v zmysle § 62 ods. 8 Zákonníka práce môžu byť relevantné individuálne okolnosti sporu (napríklad dôvod výpovede, dôvod a dĺžka doby nezotrvania zamestnanca u zamestnávateľa počas plynutia výpovednej

doby).“ Dohoda o peňažnej náhrade uzatvorená v pracovnej zmluve medzi žalobcom a žalovanou preto nemôže trpieť vadou neurčitosti, ak výšku peňažnej náhrady odvodzuje od pracovnoprávných predpisov. Rovnako s prihliadnutím na individuálne okolnosti sporu je potrebné podotknúť, že zamestnávateľ si v konaní uplatnil len peňažnú náhradu, ktorá u žalovanej predstavuje priemerný mesačný zárobok za jeden mesiac, počas ktorého žalovaná skutočne nebola v práci. Výška peňažnej náhrady tak neprekračuje zákonom stanovený rozsah a zodpovedá zisteným skutkovým okolnostiam prípadu. Ďalšia výhrada žalovanej smerovala k tomu, že poskytnuté vzdelávanie bolo vykonané vo forme a rozsahu v zmysle § 153 a 154 Zákonníka práce a nešlo o prehlbovanie kvalifikácie v zmysle § 155 ods. 5 Zákonníka práce. Žalovaná však vôbec nešpecifikovala, či mala na mysli získanie kvalifikácie zaškolením alebo zaučením podľa § 154 ods. 1 Zákonníka práce, alebo povinné prehlbovanie kvalifikácie podľa § 154 ods. 3 Zákonníka práce. Žalobca ako bankový subjekt má pre svojich zamestnancov vypracovaný 10 - mesačný vzdelávací program, ktorý reflektuje právnu úpravu zakotvenú v zákone č. 186/2009 Z. z. o finančnom sprostredkovaní a finančnom poradenstve v znení neskorších predpisov. V zmysle zákona žalobca vystupuje ako tzv. samostatný finančný agent, čo vyplýva aj z verejne dostupného Registra finančných agentov a finančných poradcov, ktorý zastrešuje Národná banka Slovenska. Základným kvalifikačným predpokladom pre výkon funkcie osobného bankára je ukončené stredoškolské vzdelanie s maturitou. To, či musí osobný bankár priebežne absolvovať aj odbornú skúšku a osobitné finančné vzdelávanie závisí od toho, či je daná banka zaevidovaná v registri finančných agentov a finančných poradcov ako viazaný finančný agent (napr. Tatra banka, a.s., Slovenská sporiteľňa, a.s.) alebo ako samostatný finančný agent (napr. Prima banka Slovensko, a.s., Všeobecná úverová banka, a.s.). Žalobca mal za to, že už z dikcie samotného zákona č. 186/2009 Z. z. o finančnom sprostredkovaní a finančnom poradenstve v znení neskorších predpisov, ako aj zákona č. 483/2001 Z. z. o bankách v znení neskorších predpisov vyznieva potreba priebežného prehlbovania kvalifikácie pre pracovnú pozíciu, akou je osobný bankár.

V žiadnom ohľade sa preto nemožno stotožniť s právnym záverom, že v tomto prípade ide len o krátkodobejšie formy a spôsoby získania kvalifikácie, ktoré nemajú mať charakter sústavnej prípravy na povolanie (§ 154 ods. 1 Zákonníka práce), keďže nadobudnuté vedomosti vie žalovaná uplatniť v rámci celého finančného trhu (t.j. nielen počas trvania pracovného pomeru u žalobcu). Zo zákonných ustanovení § 154 ods. 3 a § 155 ods. 5 Zákonníka práce vyplýva jednoznačný zámer zákonodarcu rozlíšiť medzi základnou povinnosťou zamestnanca sústavne si prehlbovať kvalifikáciu v zmysle § 154 Zákonníka práce a možnosťou uzatvoriť dohodu o prehlbovaní kvalifikácie v zmysle § 155 Zákonníka práce, k uzatvoreniu ktorej nemožno zamestnanca nútiť práve z dôvodu zvýšenej nákladnosti takéhoto vzdelávania (min. 1700 EUR). Predmetom každej dohody o prehlbovaní kvalifikácie zamestnanca je na jednej strane záväzok zamestnávateľa umožniť zamestnancovi prehlbovanie kvalifikácie, a na druhej strane záväzok zamestnanca úspešne absolvovať prehlbovanie kvalifikácie a zotrvať v pracovnom pomere po dobu dohodnutú v tejto dohode. Dodal, že žalovaná nebola žiadnym spôsobom nútená predmetnú dohodu uzatvoriť. Nie je ani v záujme žalobcu (ako zamestnávateľa) uzatvárať dohody o prehlbovaní kvalifikácie so zamestnancami, ktorí nemajú ochotu túto dohodu dodržiavať. Prehlbovanie kvalifikácie je nevyhnutné chápať ako vzdelávanie zamestnanca bez zmeny stupňa nadobudnutého vzdelania, čo nastalo aj v prípade žalovanej, ktorej stupeň nadobudnutého vzdelania ostal nezmenený.

6. Žalobca na pojednávaní zotrval na písomnej žalobe ako i vyjadrení v odpore s tým, že svoj nárok odvodzuje z uzatvorenej pracovnej zmluvy, ako i uzatvorenej dohody o prehlbovaní kvalifikácie. Pokiaľ ide o námietku žalovanej ohľadne neuvedenia sumy poukázal na uznesenie NS SR, ktoré citovali vo vyjadrení, že ide vec, u ktorej nemožno určiť výšku vopred a i podľa zákona sa určuje maximálna hranica. Uplatnili si jednomesačnú náhradu počas ktorej doby nebola žalovaná v práci. Pri prehlbovaní kvalifikácie žalovaná neuviedla, či namieta zaučenie, zaškolovanie alebo prehlbovanie. S poukazom i na Zákon o bankách, ide o zaučovanie a zaškolovanie nie krátkodobé a toto môže využiť na finančnom trhu. Dohodu o prehlbovaní kvalifikácie zákon umožňuje uzatvoriť, žalovaná namietala, že nebol uvedený študijný odbor, ale pokiaľ by išlo o študijný odpor a toto by žalovaná absolvovala by sa jej zvýšil stupeň vzdelania, čo v danom prípade nebolo.

7. Právny zástupca žalovanej uviedol, že pokiaľ ide o peňažnú náhradu - v pracovnej zmluve nebol špecifikovaný kľúč na vyrátanie, muselo by to byť stanovené, koľko percent zo mzdy sa má násobiť z neabsolvovanej výpovednej lehoty zamestnanca. U dovolenky nebolo žalovanej doručené žiadne rozhodnutie o krátení. Pokiaľ ide o kvalifikáciu s poukazom na ust. § 155 ods. 2, poukázal na § 155 ods. 5, ktorý odkazuje na predošlé ustanovenie a stanovuje podmienky na uzatvorenie dohody o kvalifikácii a je zrejmé, že k zvyšovaniu prehlbovania kvalifikácie má dôjsť u akreditovanej inštitúcie. Pokiaľ by bol uplatňovaný nárok dôvodný, pripustilo by sa šikanovanie zamestnancov za plnenie zákonnej povinnosti zamestnávateľa na zaškolovanie, žiadal žalobu zamietnuť.

8. Žalovaná potvrdila, že pracovnú zmluvu uzatvorila koncom februára s nástupom v marci. Do mesiaca bola poslaná na týždňové základné školenie, ktoré bolo v Žiline, kde bola oboznamovaná s produktmi žalobcu, ako sa zakladá účet, hypotéky, v zamestnaní dosahovala dobré výsledky, a nepáčil sa jej prístup. Našla si iné, lepšie zamestnanie. Chcela sa dohodnúť na odchode, nebolo nikoho s kým by to prebrala. Pri nástupe jej boli uvedené zavádzajúce podmienky na mzdu, odmeny. Absolvovala iba základné školenie, predtým v bankovníctve nepracovala a podľa nej je normálne, aby zamestnávateľ zaškolil pracovníka o tom, čo ide robiť. Hodnotená mzdovo bola z uzatvorených hypoték a zmlúv. Keďže musela nastúpiť na nové miesto, kde nastupovala namiesto pracovníčky, ktorá odchádzala na MD, musela nastúpiť skôr, aby sa zaučila. Potvrdila, že v auguste čerpala po dohode s kolegami dovolenku a potom vo výplate za august doručenej v septembri zistila, že mala mzdu 92 eur, že jej bola krátená dovolenka, preto bola nižšia mzda a to jej predtým nikto nepovedal. Pokiaľ ide o kvalifikáciu, nemôžem ju nikde inde použiť, lebo išlo výslovne o produkty žalobcu a na konci školenia robila výstupné testy.

9. Súd vykonal dokazovanie výsluchom strán, ako aj oboznámením sa s pracovnou zmluvou zo dňa 27.02.2019 (čl.6), Žiadosťou o skončenie pracovného pomeru zo dňa 13.08.2019 (čl.7), prehľadom odpracovaného času 8/2019 ( čl.8), Výzvou zo dňa 30.08.2019 (čl.9), dokladom o mzde za obdobie 4/2019-9/2019 (čl.10-12), potvrdením o priemernom zárobku žalovanej zo dňa 07.10.2019 (čl.13), výzvou na úhradu nákladov za prehlbovanie kvalifikácie zo dňa 03.10.2019 (čl.14), Dohodou o prehlbovaní kvalifikácie zamestnanca zo dňa 27.02.2019 (čl.15), predžalobnou výzvou zo dňa 22.10.2019 (čl.15pv - čl. 16) a zistil nasledovný skutkový stav:

9.1. Žalobca uzatvoril so žalovanou dňa 27.02.2019 pracovnú zmluvu za dohodnutých pracovných podmienok:

1.1. na pozíciu osobný bankár

1.2. charakteristikou práce- predávať produkty a služby banky, plniť predajné ciele, zisťovať spokojnosť klientov s ohľadom na záujmy banky a jej stratégiu, prispievať k rozvoji pobočky a zvyšovať jej výkonnosť,

2.1. deň nástupu 15.03.2019

2.2. pracovný pomer uzatvorený na dobu určitú do 14.03.2020

2.5. Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľovi vznikne nárok na peňažnú náhradu od zamestnanca vo výške určenej pracovnoprávnymi predpismi. Na uspokojenie uvedeného nároku zmluvné strany uzatvárajú túto dohodu o zrážkach zo mzdy, v zmysle ktorej zamestnanec výslovne súhlasí s tým, že zamestnávateľ je oprávnený uspokojiť si svoj nárok priamou zrážkou zo mzdy zamestnanca vyplácanej v súlade s touto zmluvou.

3.3. Zamestnanec súhlasí s tým, že v rámci rozvoja a zvyšovania odbornej kvalifikácie zamestnancov bude jedenkrát ročne, po dobu minimálne 5 pracovných dní, vykonávať prácu osobného bankára na určenej pobočke zamestnávateľa a zaväzuje sa priebežne absolvovať bankové vzdelávanie podľa pokynov zamestnávateľa formou e-learningového programu, vrátane záverečných testov. Neabsolvovanie uvedeného vzdelávacieho programu je závažným porušením pracovnej disciplíny a zakladá právo zamestnávateľa na skončenie pracovného pomeru súlade so Zákonníkom práce.

9.2. Dňa 27.02.2019 uzatvoril žalobca so žalovanou Dohodu o prehlbovaní kvalifikácie zamestnanca, podľa ktorej bolo zmluvne dohodnuté:

„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 prac. pomere u zamestnávateľa v lehote a za podmienok podľa tejto dohody.

1.4. Celková predpokladaná výška nákladov v súvislosti s prehlbovaním kvalifikácie zamestnanca (vrátane náhrady mzdy zamestnanca) je 1.900,00 EUR (stavom: tisíc deväťsto eur).

1.5. Zamestnanec sa zaväzuje:

1.5.1 úspešne absolvovať prehlbovanie kvalifikácie špecifikované v bode 1.3 dohody; a následne

1.5.2 zotrvať v pracovnom pomere u zamestnávateľa v zmysle bodu 2.2. pracovnej zmluvy uzatvorenej so zamestnávateľom, s výnimkou § 155 ods. 4 Zákonníka práce.

1.6. 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.

3.2. Strany dohody si dohodu riadne prečítali, na základe čoho potvrdzujú, že právam a povinnostiam v nej uvedeným plne porozumeli a preto potvrdzujú svoju slobodnú a vážnu vôľu uzavrieť túto dohodu v hore uvedenom znení. Svojimi podpismi ďalej potvrdzujú, že táto dohoda nebola uzavretá v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok a na znak súhlasu s jej obsahom pripájajú nižšie svoje podpisy.“

9.3. Dňa 13.08.2019 doručila žalovaná žalobcovi Žiadosť o skončenie pracovného pomeru v ktorej uviedla, že navrhuje uzatvorenie dohody o skončení pracovného pomeru podľa ust. § 60 Zákonníka práce. Navrhla, aby bol v písomnej dohode uvedený dátum 31.08.2019 ako deň skončenia pracovného pomeru. V prípade, ak s návrhom Dohody o skončení právneho vzťahu „Pracovnej zmluvy zo dňa 27.03.2019“ žalobca nesúhlasil, dala v zmysle ust. § 67 Zákonníka práce výpoveď z uvedeného dvojstranného právneho úkonu, a to s účinnosťou od 01.09.2019.

9.4. Podľa výkazov dochádzky žalovanej za mesiace 8/2019 a 9/2019 bola žalovaná v práci od 01.08.2019 do 16.08.2019, od 19.08.2019 do 23.08.2019 čerpala 5 dní dovolenky, od 26.08.2019 jej bola vykázaná absencia. V mesiaci 9/2019 mala od 02.09.2019 do 30.09.2019 t.j. 21 dní absenciu.

9.5. Dňa 04.09.2019 bola žalovanej od žalobcu doručená výzva zo dňa 30.08.2019, aby zdokladovala neprítomnosť na pracovisku od 26.08.2019.

9.6. Podľa dokladov o mzde mala žalovaná zárobok za mesiace 4/2019 vo výške 590,66 eur, za 5/2019 vo výške 583,34 eur, za 6/2019 vo výške 580,03 eur, za 7/2019 vo výške 828,44 eur, za 8/2019 vo výške 92,34 eur a za 9/2019 bolo uvedené preplatok za stravné vo výške -36,30 eur. Zo mzdových dokladov ďalej vyplynulo, že jej bola od mzdy za jednotlivé mesiace odpočítaná suma na stravné a to za mesiace 4/2019 vo výške 13,60 eur, za 5/2019 vo výške 10,20 eur, za 6/2019 vo výške 13,30 eur, za 7/2019 vo výške 13,30 eur a za 8/2019 vo výške 10,50 eur.

9.7. V zmysle potvrdenia žalobcu mala žalovaná priemernú mesačnú mzdu pre pracovnoprávne účely za 2.Q/2019 vo výške 801,0450 eur.

9.8. Dňa 09.10.2019 bola žalovanej žalobcom doručená výzva zo dňa 03.10.2019 na úhradu nákladov za prehľbovanie kvalifikácie v celkovej výške 1.272,88 eur, ktorá pozostávala z nákladov na „Úvodné školenie“ vo výške 42,67 eur, kurz finančného vzdelávania (1.3.2) vo výške 49,024 eur, náklady na školenie „predajné zručnosti a komunikácia s klientom“ vo výške 511,84 eur, odborné školenia a koučing (1.3.4) vo výške 365 eur a Koučing a tréning predajných zručností (1.3.5) vo výške 304,35 eur.

9.9. Žalobca zaslal žalovanej predžalobnú výzvu, ktorú prevzala dňa 22.10.2019.

10. Právne posúdenie veci:

10.1. Výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnanec aj zamestnávateľ. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná. (§ 61 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce ďalej len „ZP“)

10.2. Ak je daná výpoveď pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby.

Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je najmenej dva mesiace.

Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve: dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná. (§ 62 ods. 1,6,8 ZP)

10.3. Zamestnanec môže dať zamestnávateľovi výpoveď z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. (§ 67 ZP)

10.4. Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období.

Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrtrok predchádzajúci vo štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje ako hodinový priemerný zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta.

Ak sa podľa pracovnoprávnych predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca. Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor. (§ 134 ods. 1 - 2, 4 ZP)

10.5. 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 na určitý čas v pracovnom pomere, alebo mu uhradí náklady spojené so štúdiom a to aj vtedy, keď zamestnanec skončí pracovný pomer pred skončením štúdia. Dohoda sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná. (§ 155 ods. 1 ZP)

10.6. Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej Výživy priamo pracoviskách alebo v ich blízkosti; ( § 152 ods. 1 veta prvá ZP)

10.7. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa odseku 1 najmä poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečí stravovanie svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. ( § 152 ods. 2 ZP)

10.8. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa odseku 2 v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. ( § 152 ods. 3 veta prvá ZP)

11. Predmetom sporu je nárok žalobkyne na zaplatenie peňažnej náhrady podľa ust. § 62 ods. 8 Zákonníka práce, nedoplatok za prečerpané stravné lístky vo výške 35,88 eur (3,12 eur/ks) a náklady za prehlbovanie kvalifikácie zamestnanca.

12. Zaplatenie peňažnej náhrady podľa ust. § 62 ods. 8 Zákonníka práce:

12.1. V konaní nebolo sporné, že medzi stranami sporu bol založený pracovnoprávny vzťah na základe pracovnej zmluvy zo dňa 27.02.2019 s tým, že žalovaná dala žalobkyni dňa 13.08.2019 výpoveď, na základe ktorej mal predmetný pracovný pomer skončiť dňa 30.09.2019 t.j. uplynutím jednomesačnej výpovede. Medzi stranami sporu súčasne nebolo spornou skutková okolnosť o tom, že žalovaná bezdôvodne nenastúpila na pracovisko žalobkyne od 26.08.2019 do 30.09.2019.

12.2. Inštitút peňažnej náhrady podľa ust. § 62 ods. 8 ZP bol zavedený do zákonníka práce s účinnosťou od 1.9.2007 (pôvodne ako ust. § 62 ods. 3 ZP v podobe peňažnej náhrady v sume priemerného zárobku zamestnanca za jeden mesiac, neskôr ako ust. § 62 ods. 8 ZP v znení ako predchádzajúce ust. § 62 ods. 3 ZP a s účinnosťou od 01.01.2013 v aktuálnej podobe), pričom jeho podstatou a účelom je ochrana zamestnávateľa a kompenzácia škody, ktorá mu vznikne v prípade, že zamestnanec svojoľne prestal chodiť do práce (počas plynutia výpovednej doby), reagujúc na časté prípady v praxi, kedy zamestnanec po podaní výpovede, avšak pred uplynutím výpovednej lehoty, t.j. za skutkového stavu, kedy pracovný pomer ešte neskončil, nenastúpi do práce u svojho pôvodného zamestnávateľa, hoci až do uplynutia výpovednej doby má povinnosť chodiť do práce. V duchu tejto koncepcie zákonodarca výšku peňažnej náhrady upravil v závislosti od dĺžky výpovednej lehoty. Ide teda o peňažný nárok žalobcu, ktorý nenastupuje automaticky, ale iba za splnenia zákonných podmienok, ktorými sú: 1/ písomná dohoda medzi zamestnávateľom a zamestnancom a 2/ skutková okolnosť nezotrvania zamestnanca u zamestnávateľa počas plynutia výpovednej doby.

12.3. Žalovaná namietala, že zmluvné dojednanie peňažnej náhrady je neurčité a nemôže tvoriť podklad pre priznanie uplatňovaného nároku. Z uzatvorenej pracovnej zmluvy jednoznačne vyplýva, že v bode 2.5. bolo dohodnuté, že ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľovi vznikne nárok na peňažnú náhradu od zamestnanca vo výške určenej pracovnoprávnymi predpismi.

12.4. Zákonník práce v znení účinnom pred 1. januárom 2013 dohodnutie výšky peňažnej náhrady v zmysle § 62 ods. 8 neoponechal na účastníkoch pracovnoprávneho vzťahu, ale sám určil, že je daná výškou priemerného mesačného zárobku zamestnanca za jeden mesiac. Dohoda o výške peňažnej náhrady nebola preto za účinnosti tejto právnej úpravy podstatnou náležitosťou dohody zamestnávateľa a zamestnanca podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce a to ani po 1. januári 2013, nie je dohoda o výške peňažnej náhrady v zmysle § 62 ods. 8 Zákonníka práce podstatnou náležitosťou dohody zamestnávateľa a zamestnanca uzatvárajanej podľa tohto ustanovenia. Zákonník práce nestanovuje v § 62 ods. 8 priamo, na akú výšku dohodnutej peňažnej náhrady má zamestnávateľ nárok; určil iba jej hornú hranicu ( „najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby“). Konkrétna výška peňažnej náhrady je podľa tohto ustanovenia závislá od dvoch premenných veličín, ktoré môžu v rôznom čase nadobúdať rôzne hodnoty, a to od: a) priemerného mesačného zárobku zamestnanca, b) dĺžky výpovednej doby. Dohodu o peňažnej náhrade v zmysle § 62 ods. 8 Zákonníka práce uzatvárajú zamestnávateľ a zamestnanec neraz aj s niekoľkoročným časovým predstihom pred skončením pracovného pomeru výpoveďou.

V čase uzatvárania tejto dohody nemôžu ešte vedieť, aký bude priemerný mesačný zárobok zamestnanca a aká bude dĺžka výpovednej doby (a teda aký bude ich súčin). Za podstatnú náležitosť dohody v zmysle § 62 ods. 8 Zákonníka práce nemôže byť považovaný údaj (o výške peňažnej náhrady) závislý od premenných veličín, ktorých konkrétne hodnoty sú v čase uzatvárania tejto dohody neznáme.

Pokiaľ sa zamestnanec počas výpovednej doby rozhodne, že nezotrvá v plnení pracovných povinností u zamestnávateľa a je si vedomý, že uzavrel dohodu podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce, nemožno vylúčiť, že sám dobrovoľne zaplatí zamestnávateľovi túto náhradu [výška ktorej môže byť daná najviac súčinom (vtedy už známeho) priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a (vtedy už známej) dĺžky výpovednej doby]. Ak tak zamestnanec nepostupuje a zamestnávateľ uplatní svoj nárok na peňažnú náhradu na súde, rozhodne o jej výške súd (§ 14 Zákonníka práce). Pri určovaní výšky peňažnej náhrady v zmysle § 62 ods. 8 Zákonníka práce môžu byť relevantné individuálne okolnosti sporu (napríklad dôvod výpovede, dôvod a dĺžka doby nezotrvania zamestnanca u zamestnávateľa počas plynutia výpovednej doby). (viď rozh. NS SR 3Cdo 154/2018 zo dňa 25.09.2018 R 27/2019). V danom prípade sa žalobkyňa so žalovanou dňa 27.02.2019 v písomnej forme (v pracovnej zmluve) dohodli, že ak žalovaná nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u žalobkyne, vznikne žalobkyňi nárok na peňažnú náhradu od žalovaného „vo výške určenej pracovnoprávnymi predpismi“. Tým prejavili zhodnú vôľu, aby výška peňažnej náhrady zodpovedala pracovnoprávnym predpisom. Žalovaná doručila 13.08.2019 žalovanej výpoveď, na základe ktorej skončil pracovný pomer 30.09.2019. V konaní nebolo sporné, že žalovaná od 26. augusta 2019 nechodila do práce a neplnila svoje pracovné povinnosti. Sama skutočnosť, že dohoda žalobkyne a žalovanej o peňažnej náhrade uzavretá v zmysle § 62 ods. 8 Zákonníka práce nestanovila konkrétnu výšku tejto náhrady, nezakladá jej neplatnosť (lebo dohoda o výške peňažnej náhrady nie je podstatnou náležitosťou uvedenej dohody) a bez ďalšieho neopodstatňuje záver, že žalobkyňi nepatrí žiadna peňažná náhrada.

12.5. Ak sa zamestnanec, ktorý so zamestnávateľom uzavrel dohodu podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce, počas plynutia výpovednej doby rozhodne, že nezotrvá v plnení pracovných povinností u zamestnávateľa a nezaplatí mu náhradu v zmysle tohto ustanovenia, je zamestnávateľ oprávnený uplatniť svoj nárok na peňažnú náhradu na súde, ktorý pri určovaní výšky tejto náhrady zohľadní tiež individuálne okolnosti sporu, najmä dôvod výpovede, ako aj dôvod a dĺžku doby nezotrvania zamestnanca u zamestnávateľa počas plynutia výpovednej doby. (viď rozh. NS SR 3Cdo 154/2018 zo dňa 25.09.2018 R 27/2019) Ako vyplynulo z výpovede žalovanej na pojednávaní, dôvodom na podanie výpovede bola skutočnosť, že si žalovaná našla nové zamestnanie, kde musela, nastúpiť do pracovného pomeru skôr, ako jej uplynula výpovedná lehota z pracovného pomeru u žalobkyne, pričom od 26.08.2019 preukázateľne, čo žalovaná ani nepoprela, nechodila do práce u žalobkyne a to až do skončenia výpovednej lehoty, vzhľadom k čomu mal súd za preukázané, že nárok žalobkyne na peňažnú náhradu podľa ust. § 62 ods. 8 ZP je dôvodný.

12.6. Žalobkyňa si uplatnila náhradu za 1 mesiac výpovednej lehoty, k čomu predložila mzdové doklady od 4/2019 do 9/2019, potvrdenie o priemernom zárobku, ako i evidenciu dochádzky za mesiace 8-9/2019. Žalovaná si svoju pohľadávku vyčíslila správne v súlade s ust. § 62 ods. 8 v spojení s § 134 Zákonníka práce, keď výšku priemerného mesačného zárobku žalovanej vyčíslila za obdobie 2. kalendárneho štvrťroka 2019, ktoré je rozhodujúcim obdobím pre obdobie (kalendárny štvrťrok), v ktorom sa v posudzovanom prípade zisťuje priemerný zárobok, t. j. 2. kalendárny štvrťrok (01.04.2019 - 30.06.2019), nakoľko rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Žalovaná podala v 3. kalendárnom štvrťroku výpoveď, plynula počas neho výpovedná doba a dňa 30.09.2018 pracovný pomer strán skončil. Vzhľadom na v danom spore aplikovanú jednomesačnú výpovednú dobu súčin priemerného mesačného zárobku žalovanej a výpovednej doby je totožný s výškou priemerného mesačného zárobku, ktorá činí 801,04 eur. Žalobkyňou uplatnený nárok v tejto časti súd v celom rozsahu priznal zo zhora uvedených dôvodov.

13. V žalobe sa okrem všeobecných náležitostí podania uvedie označenie strán, pravdivé a úplné opísanie rozhodujúcich skutočností, označenie dôkazov na ich preukázanie a žalobný návrh. Opísanie rozhodujúcich skutočností nemožno nahradiť odkazom na označené dôkazy. Žalobca k žalobe pripojí dôkazy, ktorých povaha to pripúšťa, okrem tých, ktoré nemôže bez svojej viny pripojiť. (§ 132 ods. 1 až 3 Civilný sporový poriadok, ďalej len „CSP“)

14. Prostriedkami procesného útoku a prostriedkami procesnej obrany sú najmä skutkové tvrdenia, popretie skutkových tvrdení protistrany, návrhy na vykonanie dôkazov, námietky k návrhom protistrany na vykonanie dôkazov a hmotnoprávne námietky. (§ 149 CSP)

15. Skutkové tvrdenia strany, ktoré protistrana výslovne nepoprela, sa považujú za nesporné. (§ 151 ods. 1 CSP)

16. Strany majú povinnosť pravdivo a úplne uvádzať podstatné a rozhodujúce skutkové tvrdenia týkajúce sa sporu. (§ 150 ods. 1 CSP)

17. Ak strana poprie skutkové tvrdenia, ktoré sa týkajú jej konania alebo vnímania, uvedie vlastné tvrdenia o predmetných skutkových okolnostiach, inak je popretie neúčinné. (§ 151 ods. 2 CSP)

18. Prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany možno uplatniť najneskôr do vyhlásenia uznesenia, ktorým s dokazovanie končí. (§ 154 CSP)

19. Strany sporu sú povinné označiť skutkové tvrdenia dôležité pre rozhodnutie vo veci a podprieť svoje tvrdenia dôkazmi, a to v súlade s princípom hospodárnosti a podľa pokynov súdu. (čl. 8 CSP)

20. Ustanovenie § 150 zakotvuje jednu zo základných procesných povinností strán sporu, a to povinnosť tvrdiť. Stranu sporu zaťažuje bremeno tvrdenia. Schopnosť strany sporu uniesť bremeno tvrdenia spolu s dôkazným bremenom je predpokladom sporu uniesť bremeno. Nesplnenie povinnosti tvrdiť, resp. nesplnenie povinnosti „relevantne“ tvrdiť (uviesť tvrdenia z hľadiska ich kvality pravdivé, úplné, podstatné a rozhodujúce) má pre stranu sporu procesnoprávnu sankciu. Táto sankcia má podobu prehry sporu. Prejaví sa teda v meritórnom rozhodnutí veci. V sporovom konaní je súd limitovaný skutkovými tvrdeniami strán sporu. Sporové konanie sa riadi zásadou formálnej pravdy. Ak sú skutkové tvrdenia strán sporné, je povinnosťou súdu vyhodnotiť ich pravdivosť na základe vykonaných dôkazov. V sporovom konaní však súd nevykonáva dôkazy na preukázanie nesporných skutkových tvrdení strán. Nesporné skutkové tvrdenia si súd osvojí ako zistený skutkový stav, z ktorého vychádza v meritórnom rozhodnutí. To neplatí iba výnimočne, ak existuje dôvodná pochybnosť o pravdivosti nesporných skutkových tvrdení (§ 186 ods. 2). Nespornosť skutkového tvrdenia je daná buď de facto, alebo de iure. De facto je skutkové tvrdenie nesporné, ak protistrana vyhlási, že je pravdivé, alebo, ak protistrana uvedie rovnaké skutkové tvrdenie. De iure je skutkové tvrdenie nesporné, ak sa aplikuje právna domnienka uvedená v § 151 ods. 1. Podľa tejto domnienky platí, že skutkové tvrdenie je nesporné, ak ho protistrana nepoprela vôbec (ak sa k tvrdenej skutočnosti nevyjadrila), alebo, ak ho síce poprela, avšak neúčinne. Rozsudok v sporovom konaní (v zásade) zodpovedá tomu, čo strany sporu zhodne tvrdili (§186 ods. 2) a (v zásade) nezohľadňuje to, čo žiadna zo strán sporu netvrdila. Súd však má možnosť v materiálnom zmysle určitej korekcie. Citované ustanovenia zakotvujú dôkaznú povinnosť strán v sporovom konaní, teda povinnosť označiť dôkazy na svoje tvrdenia. Iniciatíva pri zhromažďovaní dôkazov leží zásadne na stranách konania. Strana, ktorá neoznačí dôkazy potrebné na preukázanie svojich tvrdení, nesie nepriaznivé dôsledky v podobe takého rozhodnutia súdu, ktoré bude vychádzať zo skutkového stavu zisteného na základe vykonaných dôkazov. Rovnaké následky postihujú i tú stranu, ktorá síce navrhla dôkazy o pravdivosti svojich tvrdení, no hodnotenie vykonaných dôkazov súdom vyústilo do záveru, že dokazovanie nepotvrdilo pravdivosť skutkových tvrdení strany. Zákon určuje dôkazné bremeno ako procesnú zodpovednosť strany za výsledok konania, pokiaľ je určený výsledkom vykonaného dokazovania. Dôsledkom toho je, že tvrdenie strany nie je preukázané v tom zmysle, že súd ho nepovažuje za pravdivé na základe navrhnutých dôkazov, je pre stranu nepriaznivé rozhodnutie.

21. Nedoplatok za prečerpané stravné lístky vo výške 35,88 Eur (3,12 Eur/ks) :

21.1. Žalobkyňa si uplatnila zaplatenie sumy 35,88 eur, ako pohľadávku za prečerpané stravné lístky, čo zdôvodnila iba s tým, že eviduje nedoplatok za prečerpané stravné lístky vo výške 354,88 eur (3,12 eur/ks), ktorý vznikol na základe neprítomnosti žalovanej v práci v počte 11,5 dní (z dôvodu čerpania dovolenky, na ktorú však stratila nárok), k čomu sa žalovaná vyjadrila, že nemala vedomosť o krátení dovolenky, toto sa dozvedela až po výplate doručenej v septembri za august, že mala mzdu 92 eur a bola jej krátená dovolenka o čom predtým nemala vedomosť.

21.2. Ustanovenie § 152 ZP upravuje stravovanie zamestnancov, pričom zamestnávateľ môže svoju zákonnú povinnosť zabezpečovania stravovania splniť trojakým spôsobom. V prvom rade poskytuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo umožní stravovanie svojich zamestnancov v stravovacom zariadení iného subjektu v blízkosti pracoviska napr. na základe osobitnej obchodnej zmluvy, svoju zákonnú povinnosť si môže zamestnávateľ splniť aj zabezpečením nákupu stravovacích poukážok u právnickej alebo fyzickej osoby, ak ich sprostredkuje u osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Žalobca netvrdil a ani nenavrhol žiaden dôkaz na preukázanie, akým spôsobom bolo zabezpečené pre žalovanú stravovanie. Pokiaľ by toto zabezpečil formou nákupu stravovacích poukážok alebo elektronickej stravovacej karty, čo netvrdil a ani nepreukázal, príspevok zamestnávateľa na stravovanie je najmenej 55% z hodnoty stravného lístka, za ktorý si zamestnanec môže zabezpečiť jedno teplé hlavné jedlo.

21.3. Žalobkyňa nepreukázala v konaní, v akej forme zabezpečila pre žalovanú stravovanie, resp. v akej výške bola hodnota jedného stravovacieho lístka, z tohto akú sumu hradil zamestnávateľ keďže má ísť o najmenej sumu 55% z hodnoty stravného lístka, akú sumu žalovaná ako zamestnanec, kedy a koľko stravovacích lístkov žalovaná prevzala. Žalobkyňa svoj nárok zdôvodnila iba tým, že malo ísť o prečerpané stravné lístky na základe neprítomnosti žalovanej v práci v počte 11,5 dní, pričom v konaní nebolo preukázané, kedy a v akej výške bola krátená dovolenka žalovanej, ako bol vykonaný výpočet krátenia dovolenky žalobkyňou, s poukazom na ust. § 109 ods. 3 ZP, podľa ktorého za každý

neospravedlne zmeškaný pracovný deň môže zamestnávateľ krátiť dovolenku o jeden až dva dni. Počas obdobia od 26.08.2019 do 30.09.2019 bolo 25 pracovných dní, v mesiaci august 4 dni a v mesiaci september 20 dní. Žalovaná v žalobe tvrdila, že žalovaná vyčerpala počas trvania pracovného pomeru 11,5 dní dovolenky a došlo ku jej kráteniu, o čom nemala žalovaná vedomosť a dozvedela sa to až v 9/2019. Zo žaloby a ani zo žiadneho dôkazu nevyplýva, či žalobkyňa krátila dovolenku za neospravedlnený deň v práci o jeden alebo dva dni, v akom rozsahu mala žalobkyňa nárok počas pracovného pomeru na dovolenku ( 15.03.2019 - 30.09.2019), koľko mala neospravedlnených dní v práci. Ako dôkaz žalobkyňa označila výplatnú pásku 08/20196, z ktorej tieto podstatné skutočnosti nevyplývajú, nakoľko je v nej uvedené iba stravné „ preč. 366,30 a preplatok mzdy 36,30“. Tvrdenie rozsahu čerpania dovolenky žalobkyňou v rozsahu 11,5 dní je nepreukázané i s poukazom na výplatnú pásku za august 2019, kde sa uvádza čerpanie dovolenky celkom 10 dní a nárok 12,5 dní. Vzhľadom na uvedené, súd nárok žalobkyne v tejto časti ako nedôvodný zamietol.

22. Náklady za prehlbovanie kvalifikácie zamestnanca:

22.1. Žalobkyňa si uplatnila náklady na „Úvodné školenie“(1.3.1.) vo výške 42,67 eur, kurz finančného školenia (1.3.2) vo výške 49,02 eur, náklady na školenie „Predajné zručnosti a komunikácia s klientom“( 1.3.3.) vo výške 511,84 eur, odborné školenia a koučing ( 1.3.4) vo výške 365 eur, Koučing a tréning predajných zručností (1.3.5) vo výške 304,35 eur spolu vo výške 1.272,88 eur. Tento nárok odvodzovala od uzatvorenej Dohody o prehlbovaní kvalifikácie zamestnanca zo dňa 27.02.2019, v ktorej boli upravené podmienky absolvovania niekoľkomesačného vzdelávacieho programu, určeného pre nového zamestnanca, ktorý sa zaviazal zotrvať v pracovnom pomere u zamestnávateľa do 14.03.2020, ako dôkaz svojho tvrdenia predložila výzvu na Úhradu nákladov za prehlbovanie kvalifikácie zo dňa 03.10.2019, v ktorej vyčíslila žalobkyňa výšku nákladov, ktoré mala vynaložiť na prehlbovanie kvalifikácie žalovanej od vzniku pracovného pomeru do 30.09.2019. Žalovaná nepoprela, že sa zúčastnila jedného týždňového školenia k produktom žalobkyne, ktoré sa konalo v Žiline a to do mesiaca po uzatvorení pracovného pomeru. Namietala, že vykonané vzdelávanie resp. prehlbovanie kvalifikácie bolo vykonané výhradne žalobkyňou resp. tretími osobami poverenými samotnou žalobkyňou, čo je v rozpore s § 155 ods. 2 ZP, ktoré uvádza ako jednu z obligatórnych náležitostí takejto dohody označenie akreditovanej inštitúcie a študijného odboru, v ktorom sa má zamestnanec vzdelávať.

22.2. Zamestnávateľ môže podľa § 155 ZP 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 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 nesplní svoj záväzok zotrvať uňho v pracovnom pomere počas dohodnutej doby. Ak dohoda o zvýšení kvalifikácie neobsahuje všetky potrebné podstatné obsahové náležitosti, je neplatná. Jednou z podstatných obsahových zložiek dohody je kvalifikácia a spôsob jej zvýšenia. Jej vyjadrenie v dohode v podstate zodpovedá druhu štúdia, ktorým si zamestnanec zvyšuje kvalifikáciu. Dohoda zo dňa 27.02.2019 obsahuje a) druh kvalifikácie a spôsob jej zvýšenia - prehlbovanie kvalifikácie absolvovaním vzdelávacích školení a iných vzdelávacích aktivít, ktoré organizuje zamestnávateľ alebo tretie osoby na základe požiadavky zamestnávateľa, b) študijný odbor a označenie školy - neobsahuje, c) dobu, po ktorú sa zamestnanec zaväzuje zotrvať u zamestnávateľa v pracovnom pomere - odkazuje na bod 2.2. pracovnej zmluvy, d) druhy nákladov a ich celkovú sumu - náklady na absolvovanie odborného školenia „úvodné školenie; kurzu finančného vzdelávania Slovenskej bankovej asociácie, ktorého výsledkom je získanie osobitného certifikátu akceptovaného na celom finančnom trhu; odborného školenia „Predajné zručnosti a komunikácia s klientom, zameraného na predajné zručnosti, telefonovanie a komunikáciu s klientmi, nadobudnutie odborných znalostí ohľadne zručnosti, telefonovanie a komunikáciu s klientmi, nadobudnutie odborných znalostí ohľadne bankových produktov a finančných nástrojov a v oblasti overovania pravosti bankoviek a mincí, ktoré je ukončené úspešným absolvovaním záverečného testu; školenie a koučing zamerané na ďalšie prehlbovanie predajných zručností, zabezpečené školiteľom; koučing a tréning predajných zručností, interným školiteľom zamestnávateľa, riaditeľom pobočky a regionálnym riaditeľom pre retail; cestovné náklady, náklady na ubytovanie a dokumentáciu súvisiace s prehlbovaním kvalifikácie. Celková predpokladaná výška nákladov v súvislosti s prehlbovaním kvalifikácie zamestnanca (vrátane náhrady mzdy zamestnanca) bola 1.900 eur.

22.3. Žalobkyňa v konaní nepreukázala kedy, aké a kde absolvovala žalovaná prehlbovanie kvalifikácie v zmysle bodov 1.3.1-1.3.5 dohody, ktoré malo byť niekoľkokomesačné, aké náklady jej vznikli v súvislosti s týmto, z čoho náklady pozostávali, kedy a komu boli uhradené, či išlo o prehlbovanie kvalifikácie vykonávané zamestnancami žalobkyne, alebo treťou osobou, kým a aká suma pripadajúca na žalovanú bola tejto tretej osobe a kedy vyplatená. Taktiež žalobkyňa nepreukázala, aké náklady jej s týmto prehlbovaním kvalifikácie vznikli v zmysle bodu 1.3.6 Dohody, t.j. cestovné náklady, náklady na ubytovanie a dokumentáciu súvisiacu s prehlbovaním kvalifikácie. Žalobkyňa na preukázanie svojho tvrdenia ako dôkaz predložila iba Výzvu na úhradu nákladov za prehlbovanie kvalifikácie zo dňa 03.10.2019, ktorou vyzývala žalovanú na zaplatenie sumy 1.272,88 eur, ktorá však nie je dôkazom preukazujúcim vznik a úhradu nákladov za prehlbovanie kvalifikácie vynaložených žalobkyňou na žalovanú, ktoré mali vzniknúť žalobkyňi a ktoré v zmysle Dohody by mala žalovaná uhradiť. Taktiež zo zmluvy nevyplýva študijný odbor a označenie školy, kde mala žalovaná absolvovať prehlbovanie kvalifikácie. Vzhľadom na uvedené, súd nárok žalobkyne v tejto časti ako nedôvodný zamietol.

23. Súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci. Ak mala strana vo veci úspech len čiastočný, súd náhradu trov konania pomerne rozdelí, prípadne vysloví, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo. (§ 255 ods. 1, 2 Civilného sporového poriadku (CSP))

24. 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. (§ 262 ods.1, 2 CSP)

25. Pokiaľ ide o rozhodovanie o trovách konaniach, žalobkyňa mala v konaní čiastočný úspech 38% (priznaná istina 801,04 eur zo sumy 2.109,80 eur). Žalovaná mala v spore čiastočný úspech vo výške 62% (2.109,80eur - 801,04 eur = 1.308,76eur) a preto jej v zmysle § 255 CSP bol priznaný nárok na náhradu trov konania voči žalobkyňi vo výške 24% (62%- 38%).

#### **Poučenie:**

Proti rozsudku je prípustné odvolanie v lehote 15 dní od doručenia rozsudku na súde, proti ktorého rozsudku smeruje.

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.

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

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.