

Právny odbor: Civilné právo
Predmet sporu: zaplataenie 63 384, -- Sk s prísl.
4C/194/2005

7605210018

R o z h o d n u t i e

Okresný súd v Kežmarku - samosudca JUDr. Erika Borovská v právnej veci žalobcu E. - K., výrobné družstvo so sídlom T. X, L. M., IČO XX. XXX. XXX, . zastúpeného JUDr. A. J., advokátkou A. so sídlom ul. Š. XXXX, . L. M., proti žalovanému Ing. M. M., nar. XX.. X.. XXXX, . bytom K. XXX/XX, . S. B., občanovi SR, zastúpenému JUDr. A. D., advokátkou AK so sídlom Z. X, P., o 63.384, -- Sk s prísl. takto

r o z h o d o l :

I. Žalobu z a m i e t a .

II. Žalobca je p o v i n n ý zaplatiť žalovanému trovy konania vo výške 14.384, -- Sk na účet právnej zástupkyne žalovaného JUDr. A. D., advokátky AK so sídlom Z. X, . P. do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

O d ô v o d n e n i e :

Žalobca sa žalobou podanou na súd dňa 19. 8. 2005 domáhal uloženia povinnosti žalovanému zaplatiť mu 63 384, -- Sk s odôvodnením, že táto povinnosť vyplýva žalovanému z dojednania účastníkov v pracovnej zmluve zo dňa 1. 12. 2004.

Skutkový a právny základ žaloby špecifikoval tvrdeniami, že žalovaný pracoval u neho ako samostatný konštruktér na základe pracovnej zmluvy zo dňa 1. 12. 2004 uzavretej na dobu neurčitú. Tento pracovný pomer žalovaného skončil v skúšobnej dobe ku dňu 28. 2. 2005 na základe oznámenia žalovaného zo dňa 23. 2. 2005 v súlade s ust. § 72 Zákonníka práce. V pracovnej zmluve sa žalobca zaviazal na vlastné náklady zaškoliť žalovaného pre vykonávanie jeho odbornej práce, a to za podmienky, že žalovaný zotrvá v pracovnom pomere po dobu najmenej 2 rokov /bod 3. zmluvy/. Žalovaný sa v pracovnej zmluve zaviazal, že zotrvá v pracovnom pomere po dobu najmenej 2 rokov odo dňa uzavretia pracovnej zmluvy s tým, že pokiaľ tento záväzok nedodrží, vráti žalobcovi pomernú časť nákladov vynaložených na jeho odborné zaškolenie /bod 5. zmluvy/. Keďže žalovaný nezotrval v pracovnom pomere po dobu najmenej 2 rokov, nedodrжал svoj záväzok, ktorý zmluvou na seba prevzal, je povinný uhradiť mu pomernú časť nákladov vynaložených na jeho odborné zaškolenie. Náklady na odborné zaškolenie žalovaného predstavovali celkom 126 760, -- Sk. Pomerná časť týchto nákladov vychádzajúc z dĺžky trvania pracovného pomeru žalovaného predstavuje žalovanú istinu, ktorá bola vyčíslená pomocou nasledovných položiek : hrubej mzdy žalovaného, odvodov za žalovaného, nákladov na čas strávený odborným poradenstvom kolegov a know-how žalobcu. Žalovaný svoj finančný záväzok odmietol splniť.

V priebehu konania žalobca poukazoval na to, že je výrobným družstvom, do predmetu činnosti ktorého patrí okrem iného aj špecifická činnosť, a to výroba rôznych prototypov strojov dopravných manipulačnej techniky, na ktorú je potrebné zamestnanca odborne zaškoliť. Aj konštruktér s 20 - ročnou praxou ťažko bez zaškolenia dokáže navrhovať nové konštruktérske riešenia tohto zamerania. Okrem ovládania počítačového programu 3D konštruktér sa musí oboznámiť s históriou firmy a jej doterajšími riešeniami. Prvý polrok až rok je odkázaný na pomoc svojho vedúceho a kolegov. V tomto období si teda akoby požičiaval a žil na dlh firmy. Má za to, že tento dlh je schopný vrátiť zhruba za obdobie 2 rokov pôsobenia vo firme. Konštruktéri majú vo firme možnosť získať aj certifikáty o určitom stupni odbornej spôsobilosti vykonávať prácu konštruktéra. Nemá vedomosť o tom, že by iná firma na Slovensku takýto certifikát vydávala. Takéto odborné zaškolenie nemá podľa neho charakter prehlbovania ani zvyšovania kvalifikácie. Ide o určitú výhodu, ktorú získava zamestnanec na základe dojednania v pracovnej zmluve, ktoré má svoju oporu v ust. § 43 ods. 4 Zákonníka práce. Uviedol, že v záujme zjednodušenia výpočtu týchto nákladov na odborné zaškolenie vychádza firma z pevných

položiek, a to nákladov na mzdu, odvody, nákladov na ubytovanie a pod., ktoré predstavujú len určité ekvivalenty, pomocou ktorých firma vypočítava to, čo do zamestnanca investovala.

Žalovaný žiadal žalobu zamietnuť. Uviedol, že je strojným inžinierom s vysokoškolským vzdelaním. Pre prácu, ktorú si dohodol v pracovnej zmluve a ktorú počas trvania pracovného pomeru aj vykonával v súlade s pracovnou zmluvou, mal dostatočnú kvalifikáciu. Pre účely vykonávania prác podľa pracovnej zmluvy nepotreboval žiadne odborné zaškolenie, a žiadne zaškolenie ani v skutočnosti neabsolvoval. Nepotreboval si ani zvyšovať a ani prehĺbovať svoju kvalifikáciu. Pokiaľ mu jeho priamy nadriadený Ing. K. poskytoval odbornú poradenskú pomoc, konal tak v súlade s jeho pracovnou náplňou. Nešlo o zaškoľovanie, s ktorým by žalobcovi vznikli náklady. Počítačový program 3D v roku 2005 používala bežne väčšina projektových organizácií a bol bežne dostupný. Pokiaľ ide o know-how firmy žalobcu, u žalobcu sa nejedná o žiadnu špecifickú ojedinelú činnosť vykonávanú na Slovensku. Jedinou hmotnou výhodou, ktorú získal počas trvania pracovného pomeru od žalobcu bolo ubytovanie, úhradu ktorého však žalobca nepožaduje. Dojednanie v pracovnej zmluve ohľadne úhrady nákladov na zaškolenie považuje za neplatné s poukazom na ust. § 17 Zákonníka práce z dôvodu jeho nezrozumiteľnosti a neurčitosti. Dojednanie nespĺňa náležitosti riadnej dohody o zvyšovaní alebo prehĺbovaní kvalifikácie požadované ust. § 155 Zákonníka práce. Nemá svoju oporu ani v ust. § 43 ods. 4 Zákonníka práce. Dal do pozornosti zásadu formálnosti právnych úkonov, na ktorej je postavená úprava Zákonníka práce na rozdiel od občianskoprávnej úpravy právnych úkonov. Namietal spôsob výpočtu nákladov a rozpory v jeho špecifikácii žalobcom priebehu konania.

Predmetom konania v prejednávanej veci je žaloba podľa § 80 písm. b/ O.s.p., t. j. žaloba na splnenie povinnosti vyplývajúcej žalovanému zo zmluvného právneho vzťahu účastníkov.

Z hľadiska skutkového stavu súd v prejednávanej veci vykonaným dokazovaním zistil, že žalovaný pracoval u žalobcu na základe pracovnej zmluvy zo dňa 1. 12. 2004 uzavretej na dobu neurčitú ako samostatný konštruktér. V pracovnej zmluve /bod. 3/ sa žalobca zaviazal na vlastné náklady zaškoliť žalovaného pre vykonávanie jeho odbornej práce dohodnutej v bode I. pracovnej zmluvy, a to za podmienky, že žalovaný zotrvá v pracovnom pomere po dobu najmenej 2 rokov. Žalovaný sa v pracovnej zmluve /bod. 5/ zaviazal zotrvať v pracovnom pomere najmenej po dobu 2 rokov odo dňa uzavretia pracovnej zmluvy. Pre prípad porušenia tejto povinnosti sa žalovaný zaviazal zaplatiť žalobcovi pomernú časť nákladov vynaložených na jeho odborné zaškolenie s tým, že výška požadovaných nákladov nesmie presiahnuť 126 768, -- Sk. Pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným skončil na základe oznámenia žalovaného o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe zo dňa 25. 2. 2005 ku dňu 28. 2. 2005.

Pre posúdenie opodstatnenosti nároku uplatneného žalobcom súd považoval za rozhodujúci právny záver o tom, či dojednanie účastníkov obsiahnuté v bode 3. a 5. pracovnej zmluvy zo dňa 1. 12. 2004 je platným právnym úkonom.

Pri úvahe v tomto smere súd stotožňujúc sa s právnym názorom žalovaného akceptovaným právnou teóriou aj súdnou praxou vychádzal z právnej zásady, že právne predpisy upravujúce pracovnoprávne vzťahy, vrátane individuálnych pracovnoprávnych vzťahov medzi zamestnávateľom a zamestnancom, zásadne majú kogentnú povahu, na rozdiel od občianskoprávnych vzťahov. Táto povaha, vychádzajúca z tézy čo nie je povolené, je zakázané, sa prejavuje predovšetkým v ust. § 18 zák. č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov účinného od 1. 7. 2004, ktorý je potrebné na danú vec aplikovať, /ďalej len Zákonník práce/, podľa ktorého zmluva podľa tohto zákona alebo iných pracovnoprávnych predpisov je uzatvorená, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu. To znamená, že účastníci pracovnoprávnych vzťahov môžu uzavrieť len tie typy zmlúv, ktoré sú upravené pracovnoprávnymi predpismi, a ich zmluvná voľnosť sa uplatní len tam, kde pracovnoprávne predpisy to umožňujú. Ak pracovnoprávne predpisy účastníkom neumožňujú odchýlnu úpravu ich práv a povinností, je treba to, čo týmto predpisom nevyhovuje, považovať za zakázané. Tento záver nie je v rozpore ani s ust. čl. 2 ods. 3 Listiny základných práv a slobôd /ústavný zákon č. 23/1991 Zb./, podľa ktorého každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané. Preto ak kogentná povaha pracovnoprávnych predpisov spočíva v zásade, že čo nie je dovolené, je zakázané, potom z pohľadu uvedeného čl. 2 ods. 3 Listiny základných práv a slobôd to, čo nevyhovuje týmto pracovnoprávnym

predpisom je treba považovať za zákonom zakázané.

Pri posudzovaní platnosti predmetného dojednaní účastníkov v bode 3. a 5. pracovnej zmluvy a pri určení povahy práv a povinností, ktoré mali byť obsahom právneho vzťahu založeného predmetným dojednaním, súd vychádzal predovšetkým z účelu, ktorý účastníci právnym úkonom sledovali. Podľa tvrdení žalobcu účelom predmetného dojednaní bola jeho snaha vyvážiť vzájomné výhody, ktoré strany získajú počas trvania pracovného pomeru, pričom za výhodu, ktorú poskytne žalovanému považoval skutočnosť, že žalovaného odborne zaškolí na výkon dojednanej práce tak, že ho oboznámi s históriou firmy a jej doterajšími riešeniami, ktoré nie sú bežne dostupné a nevyučujú sa na vysokej škole s tým, že táto materiálna alebo nemateriálna výhoda na strane žalovaného bude kompenzovaná záväzkom žalovaného zotrvať vo firme 2 roky.

S názorom žalobcu, že odborné zaškolenie zamestnanca na výkon práce dojednanej v pracovnej zmluve možno považovať za výhodu, ktorú žalovaný získava, nie je možné súhlasiť. Zaškolenie nového zamestnanca na výkon práce dojednanej v pracovnej zmluve spočívajúci v oboznámení zamestnanca s metódami práce firmy a jej databázou a tým prípadne aj prehĺbenie jeho kvalifikácie na výkon práce dojednanej v pracovnej zmluve je právnou povinnosťou zamestnávateľa /§ 153 Zákonníka práce/ a tiež aj právnou povinnosťou zamestnanca /§ 154 ods. 3 Zákonníka práce/. Je v záujme oboch strán, nakoľko bez takéhoto zaškolenia zamestnanec nemôže prácu dojednanú v pracovnej zmluve riadne vykonávať a tak plniť si svoju základnú povinnosť vyplývajúcu mu z pracovnej zmluvy. Je výkonom práce zjednanej v pracovnej zmluve, za ktorý prislúcha zamestnancovi mzda. Náklady spojené s takýmto zaškolením, prípadne aj prehĺbením kvalifikácie zamestnanca na výkon práce dojednanej v pracovnej zmluve, nesie v zásade zamestnávateľ, ktorý môže dať zamestnancovi pokyn, aby sa zúčastnil zaškolenia alebo školenia za týmto účelom, a zamestnanec je povinný sa mu podrobiť.

V prejednávanej veci žalovaný ako absolvent vysokej školy v odbore strojní inžinier od prvého dňa trvania pracovného pomeru u žalobcu vykonával prácu podľa dojednaní v pracovnej zmluve, t. j. prácu samostatného konštruktéra so zameraním na dopravníky a jednoúčelové zariadenia, na ktorú spĺňal z hľadiska dosiahnutého stupňa kvalifikácie kvalifikačné predpoklady. Jeho priamym nadriadeným bol p. P. K., ktorý bol vo firme poverený vykonávať odbornú - poradenskú a vzdelávaciu činnosť u svojich podriadených /viď pracovná náplň menovaného zo dňa 23. 3.2004/. Ten v svojej svedeckej výpovedi uviedol, že odborné zaškolenie žalovaného pre účely výkonu dohodnutej práce po nástupe do práce spočívalo v oboznámení sa s vizualizačným počítačovým programom 3D, ktorý je inak bežne na trhu dostupný, ktorý však podľa jeho názoru v tom čase ovládal menší počet ľudí. Zaškolenie zamerané na prácu v tomto programe firma zvykla zabezpečovať jednak prostredníctvom externej firmy, ak bol väčší počet zamestnancov, alebo samoštúdiom zamestnanca. Žalovaný sa s týmto programom oboznamoval samoštúdiom za pomoci kolegov. Za pomoci kolegov sa oboznamoval s databázou firmy, výkresmi firmy, celkovou kultúrou konštrukcie vo firme, ako aj jej pracovnými metódami. Zaškolenie absolvoval aj návštevou u zákazníka.

Takéto odborné zaškolenie žalovaného, a tým prípadne aj takéto prehĺbenie jeho kvalifikácie ako strojného inžiniera na výkon práce dojednanej v pracovnej zmluve nemohlo byť predmetom dojednaní účastníkov podľa § 43 ods. 4 Zákonníka práce, pretože nejde o hmotnú či nehmotnú výhodu na strane zamestnanca. Súd sa preto nestotožnil s právnym názorom žalobcu, že dojednanie účastníkov obsiahnuté v bode 3. a 5. pracovnej zmluvy má svoju oporu v ust. § 43 ods. 4 Zákonníka práce.

Dojednanie účastníkov v bode 3. a 5. pracovnej zmluvy nemá svoju oporu ani v ust. § 155 Zákonníka práce, nakoľko u žalovaného nešlo o zvyšovanie kvalifikácie a dojednanie nespĺňa náležitosti ani dohody o prehľbovaní kvalifikácie žalovaného podľa tohto zákonného ustanovenia.

Ak žalobca predmetným dojednaním v pracovnej zmluve mal snahu chrániť svoje know - how, skúsenosti a doterajšie konštrukčné riešenia firmy, teda inak povedané - skutočnosti obchodnej, technickej či výrobnéj povahy súvisiace s firmou, ktoré majú skutočnú alebo aspoň potencionálnu materiálnu alebo nemateriálnu hodnotu a nie sú v príslušných obchodných kruhoch bežne dostupné, a

ak mal vôľu tieto skutočnosti zachovať utajené aspoň po určitú dobu, mal možnosť upraviť vzájomné práva a povinnosti účastníkov dojednaním, ktoré má svoju oporu v ustanoveniach §§ 17 až 20 Obchodného zákonníka, ktoré sledujú ochranu obchodného tajomstva. Vychádzajúc z doterajšej súdnej praxe pri takomto ujednaní vyplývajúcom z ochrany obchodného tajomstva je však potrebné vždy zvažovať vyváženosť vzájomných práv a povinností, ktoré účastníci na seba preberajú, a chápať ho ako obchodnú dohodu, ktorou si účastníci pracovného pomeru, prípadne bývalí účastníci pracovného pomeru poskytujú navzájom hospodársky prospech. Preto záväzku zamestnanca v súvislosti s ochranou obchodného tajomstva zamestnávateľa musí vždy zodpovedať nejaký hospodársky prospech, ktorý vyváži jeho záväzok voči zamestnávateľovi. Takýmto hospodárskym prospechom na strane zamestnanca nemôže byť skutočnosť, že zamestnávateľ vynaložil určité náklady na prehĺbenie alebo zvýšenie jeho kvalifikácie, pretože takéto výdaje sú vynakladané v súlade s potrebou zamestnávateľa a neznamenajú hospodársky prospech pre zamestnanca. O takýto prípad dohody, ktorá by znamenala vyváženosť vzájomných práv a povinností smerujúcich k ochrane obchodného tajomstva v prejednávanej veci nešlo. Preto takémuto dojednaniu súd nemohol priznať platnosť ani vychádzajúc z ustanovení obchodného práva.

Vzhľadom na uvedený skutkový a právny stav veci súd žalobu zamietol.

O trovách konania súd rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p. a žalovanému, ktorý mal v konaní plný úspech priznal náhradu trov konania, ktoré potreboval na účelné bránenie svojho práva. Za tieto trovy súd v súlade s písomným vyčíslením trov právnu zástupkyňou žalovaného zo dňa 22. 11. 2006 považoval trovy právneho zastúpenia žalovaného podľa Vyhl. č. 655/2004 Z.z. v rozsahu 4 úkonov právnej pomoci /prevzatie a príprava zastupovania, vyjadrenie k žalobe zo dňa 6. 2. 2005, obhajoba na pojednávaniach 25. 8. 2006 a 22. 11. 2006/ pri hodnote jedného úkonu 2 750, -- Sk /§10 ods. 1/ a 4 x režijný paušál po 164, -- Sk /16 ods. 3/, t. j. trovy právnej pomoci v celkovej výške 11 656, -- Sk. Ďalej súd priznal žalovanému v súvislosti s pojednávaniaми v dňoch 25. 8. 2006 a 22. 11. 2006 náhradu za stratu času na ceste Poprad - K. a späť, celkom 32 km jedna cesta tam a späť, v rozsahu celkom 8 polhodín po 273, -- Sk /§ 17 ods. 1/, t. j. 2 184, -- Sk, a cestovné osobným motorovým vozidlom zn. Peugeot 205, pri priemernej spotrebe 5, 9 l/100 km a základnej náhrade 6, 20 Sk /1 km vo výške 544, -- Sk. Súd priznal žalovanému teda trovy v celkovej výške 14 384, -- Sk s tým že v súlade s ust. § 149 O.s.p. uložil žalobcovi povinnosť zaplatiť tieto trovy právnej zástupkyňi žalovaného.

P o u č e n i e : O Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia prostredníctvom Okresného súdu Kežmarok na Krajský súd v Prešove.

O V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3 O.s.p.) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha.

O Podľa § 205 ods. 2 O.s.p. odvolanie proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej možno odôvodniť len tým, že :

- a) v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods. 1,
- b) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- c) súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- d) súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- e) doteraz zistený skutkový stav neobstoí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a),
- f) rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

O Podľa § 205 ods. 3 O.s.p. rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda a dôvody odvolania môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na odvolanie.

O Ak povinný dobrovoľne nesplní to, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona (zákon č. 233/1995 Z.z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti v znení neskorších predpisov).

Okresný súd Kežmarok, dňa 22.11.2006

JUDr. Erika Borovská
predseda senátu

Za správnosť: Dagmar Michaláková

Okresný súd Kežmarok

Za správnosť anonymizácie: Lenka Drahusová