



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

PŘEDPOKLADY POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE VRÁTIT VYNALOŽENÉ NÁKLADY PŘI ZVÝŠENÍ NEBO PROHLoubENÍ KVALIFIKACE

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. února 2021, sp. zn. 21 Cdo 976/2019

(dostupný na www.nsoud.cz)

Smyslem dohody podle § 234 zák. práce je **stabilizace zaměstnance, jemuž zaměstnavatel umožnil zvýšení nebo prohloubení kvalifikace a který se za to zavázal setrvat u zaměstnavatele po určitou dobu v pracovním poměru**. Stabilizace takového zaměstnance v pracovním poměru je v zájmu zaměstnavatele na návratnosti prostředků, které vynaložil v souvislosti se zvyšováním či prohloubením kvalifikace svých zaměstnanců, neboť zaměstnanec, který porušil svůj závazek z dohody uzavřené se zaměstnavatelem podle § 234 zák. práce setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru po sjednanou dobu, je povinen uhradit mu náklady spojené se zvýšením nebo prohloubením kvalifikace. Platně uzavřená dohoda ve smyslu § 234 zák. práce je **právním důvodem**, na jehož základě **může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat vrácení nákladů spojených se zvýšením (prohloubením) kvalifikace, jimiž jsou kupř. školné a náhrada mzdy za pracovní volno poskytnuté zaměstnanci v souvislosti se zvýšením jeho kvalifikace**. Zatímco dohodu o zvýšení kvalifikace lze uzavřít bez ohledu na výši předpokládaných nákladů vynaložených zaměstnavatelem v souvislosti se zvýšením kvalifikace, dohodu o prohloubení kvalifikace mohou účastníci pracovního poměru platně uzavřít pouze tehdy, jestliže předpokládané náklady činí minimálně 75 000 Kč.

Je-li právním důvodem vzniku závazku zaměstnance k náhradě nákladů na zvýšení nebo prohloubení kvalifikace až platně uzavřená kvalifikační dohoda (nikoliv samotný § 234 zák. práce, jak nesprávně dovozuje žalobkyně), **vzniká zaměstnanci povinnost k náhradě jen těch vynaložených nákladů, k jejichž náhradě se v dohodě zavázal, a jen v těch případech, s nimiž dohoda vznik této povinnosti** (v souladu s § 234 odst. 1 zák. práce) **spojuje**.

Podle skutkových tvrzení obsažených v žalobě žalovaná pracovní poměr zrušením pracovního poměru ve zkušební době rozvázala, „aniž dokončila sjednaný rozsah prohlubování kvalifikace“. Požadavek, podle kterého lze rozsudek pro zmeškání vydat jen na základě takových žalobních tvrzení, která vedou k závěru, že podle nich lze výrokem rozsudku přiznat právě to plnění, kterého se žalobce v žalobě domáhá, proto vyžaduje, aby žalobkyně – mimo jiné – **tvrdila, že účastnice v kvalifikační dohodě povinnost žalované**

k vrácení vynaložených nákladů na prohloubení kvalifikace sjednaly též pro případ, že ke skončení pracovního poměru dojde před prohloubením kvalifikace. Uvedené skutkové tvrzení však žaloba neobsahuje.

Komentář

Kvalifikační dohoda je v praxi poměrně často používaným institutem pokrývajícím situace, ve kterých zaměstnavatel zaměstnanci na své náklady zaplatí zvýšení či prohloubení jeho kvalifikace, ale potřebuje si zaměstnance „pojistit“ proti odchodu v brzké době po nabytí vědomostí a využití takových vědomostí jinde. Zaměstnavatel tedy např. na své náklady (úhradou školného, učebních pomůcek, náhradou mzdy apod.) umožní zaměstnanci zvýšení nebo prohloubení úrovně svého vzdělání oproti závazku zaměstnance setrvat v pracovním poměru po určitou dobu po absolvování tohoto vzdělání.

V případě porušení tohoto závazku musí zaměstnanec část nebo celé prostředky poskytnuté zaměstnavatelem vrátit. Podmínkou je nicméně správně sepsaná kvalifikační dohoda, jež má zákonem předepsány obsahové náležitosti. Porušení těchto pravidel je pro zaměstnavatele nedobrou zprávou, neboť může v krajním případě vést i k nenávratné ztrátě vynaložených finančních prostředků, i když zaměstnanec svůj závazek poruší. Jedné z těchto náležitostí se poté věnuje komentované rozhodnutí.

Soudy se konkrétně zabývaly situací, kdy zaměstnankyně rozvázala pracovní poměr zrušením ve zkušební době již během trvání kurzů, které jí zaměstnavatel hradil na základě kvalifikační dohody. Zaměstnankyně tedy kurzy ani nedokončila, vynaložené finanční prostředky zaměstnavateli nevrátila, a proto je zaměstnavatel začal vymáhat soudně. V tomto jednání totiž spatřoval porušení závazku zaměstnankyně setrvat v pracovním poměru po sjednanou dobu po absolvování dohodnutých kurzů.

Nejvyšší soud se zabýval otázkou předpokladů, za kterých je zaměstnanec povinen vrátit zaměstnavateli poskytnuté finanční prostředky vynaložené na prohloubení (příp. zvýšení) kvalifikace. Dovedil, že kvalifikační dohoda musí výslovně obsahovat výčet nákladů, které musí zaměstnanec vrátit v případě porušení závazku setrvat v zaměstnání. Z rozsudku dále vyplývá, že pokud zaměstnanec prohloubení či zvýšení kvalifikace vůbec neabsolvuje, musí být v kvalifikační dohodě výslovně dohodnuto, že povinnost vrácení finančních prostředků pro případ porušení tohoto závazku se vztahuje i na tyto případy. Dovolací soud jasně vyjádřil, že opačný výklad nelze dovodit ani z dikce zákona – zákon myslí až na případy, kdy zaměstnanec vzdělání úspěšně získá a pak od zaměstnavatele odejde. V daném případě šlo přitom o případ, kdy zaměstnankyně kurzy ani nedokončila, a předpokladem úspěšnosti žaloby tedy byla takto sepsaná kvalifikační dohoda.

Autoři se s tímto závěrem ztotožňují, byť je vůči zaměstnavatelům poměrně přísný. Ze smyslu a účelu právní úpravy lze dovodit, že pokud má zaměstnanec povinnost vrátit vynaložené prostředky zaměstnavatelem v případě, že po dokončení prohloubení nebo zvýšení kvalifikace nedodrží závazek setrvat v zaměstnání, totéž by mělo platit i pro případy, kdy ani nepočne běžet doba, po kterou je zaměstnanec povinen setrvat v zaměstnání, neboť je logické, že se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele i během procesu prohloubení či zvýšení kvalifikace. Na druhou stranu by si tato připomínka zasloužila reakci spíše od zákonodárce než od soudů. Zaměstnavatelům tak lze jen doporučit, aby při sepisování kvalifikačních dohod věnovali obsahovým náležitostem těchto dokumentů dostatečnou pozornost a v případě potřeby využili konzultace s odborníkem na daný obor.

Mgr. Michal VRAJÍK,
samostatný advokát

JUDr. Radim MARADA,
advokátní koncipient