

Súd: Mestský súd Košice
Spisová značka: K2-19C/135/2009
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7209216417
Dátum vydania rozhodnutia: 19. 12. 2023
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Adriana Szaniszlová
ECLI: ECLI:SK:MSKE:2023:7209216417.20

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Mestský súd Košice sudkyňou JUDr. Adrianou Szaniszlovou v právnej veci žalobcu: A. B. A., nar. XX.X.XXXX, bytom C. D., E. XXX, zast. JUDr. Vojtechom Pettym, advokátom, so sídlom v Košiciach, Krivá 21, proti žalovanému: RMS Košice s.r.o., so sídlom v Košiciach, Vstupný areál U.S. Steel, IČO: 31 650 015, zast.: WOLF THEISS Rechtsanwältte GmbH & Co KG, so sídlom Schubertring 6, Viedeň, Rakúska republika konajúca prostredníctvom svojej organizačnej zložky WOLF THEISS Rechtsanwältte GmbH & Co KG, organizačná zložka, so sídlom v Bratislave, Einsteinova 24 Aupark Tower, IČO: 36 063 894, v konaní o určenie neplatnosti výpovede takto

rozhodol:

Žalobu zamieťa.

Žalovanému priznáva nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

odôvodnenie:

1. Žalobca žalobou doručenu súdu dňa 31.7.2009 žiadal, aby súd určil, že výpoveď žalovaného daná žalobcovi zo dňa 26.3.2009 je neplatná, dôvody výpovede danej žalobcovi nie sú dané a pracovný pomer trvá, zaviazal žalovaného na náhradu mzdy žalobcovi od 1.7.2009 do času, keď žalovaný umožní žalobcovi pokračovať v práci a na náhradu trov konania.

Žalobca žalobu odôvodnil tým, že so žalovaným ako zamestnávateľom uzavrel pracovnú zmluvu, podľa ktorej mu vznikol pracovný pomer k 1.1.2005. Na základe pracovnej zmluvy pracoval ako riaditeľ spoločnosti. K pracovnej zmluve bola uzavretá príloha č. 1 dňa 28.9.2007, Doplnok dňa 30.6.2008 a príloha č. 2 dňa 30.6.2008. Dňa 25.3.2009 žalovaný ako zamestnávateľ so žalobcom spísal Zápisnicu o prerokovaní porušenia pracovnej disciplíny a dňa 26.3.2009 mu doručil skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny. Žalobca listom zo dňa 22.4.2009, ktorý doručil žalovanému dňa 23.4.2009 oznámil, že s dôvodmi výpovede nesúhlasí, trvá na ďalšom zamestnávaní a žiadal, aby mu bolo umožnené vykonávať doterajšiu prácu. Žalovaný odpovedal listom zo dňa 4.5.2009, ktorým oznámil žalobcovi, že na výpovedi trvá.

Žalobca uviedol, že vo výpovedi sa mu kladie za vinu, že

1. ako generálny riaditeľ spoločnosti VULKMONT a.s. Košice (od 10.2.2012 má obchodné meno RMS, a.s. Košice a od 1.10.2018 RMS Košice s.r.o.) nedodrжал pravidlo Technicko-organizačný postup D. Nakupovanie, vydanie č. 5 (v skratke „TOP“) a v rozpore s týmto pravidlom dňa 26.3.2008 objednávkou č. F. objednal činnosť od spoločnosti MB Stavmont s.r.o., pričom mal porušiť pravidlá pre výberové konanie.

K tomuto výpovednému dôvodu žalobca uviedol, že to, že podpísal objednávku spoločnosti MB Stavmont, s.r.o., teda, že mal údajne bez splnenia povinnosti uskutočniť výberové konanie, vybrať túto firmu, musel žalovaný vedieť odo dňa podpísania objednávky, od 26.3.2008, pretože spolu so žalobcom podpísal objednávku aj ďalší člen predstavenstva a opätovne sa to dozvedel pri obdržaní faktúry od spoločnosti MB Stavmont, s.r.o., čo sa stalo najneskôr v auguste 2008. Najneskôr od

toho času zamestnávateľ vedel, ktorý subjekt vykonal predmetné práce a preto v zmysle § 63 ods. 3 Zákonníka práce uplynula lehota na uplatnenie práv z prípadného porušenia pracovnej disciplíny 26.5.2008, najneskôr 30.10.2008. Technicko-organizačný postup D. Nakupovanie, vydanie č. 5 je interný pracovný postup vydaný na úrovni obchodno-finančného riaditeľa, čo je funkcia podriadená generálnemu riaditeľovi, ktorú zastával žalobca. Okrem toho tento postup ako metodika obchodno-finančného riaditeľa nepodlieha žiadnemu inému schváleniu. Ak by sa teda žalobca ako generálny riaditeľ aj rozhodol inak, než je uvedené v tomto postupe, ide o rozhodnutie na vyššej rozhodovacej hierarchii, ku ktorému je generálny riaditeľ titulom svojej funkcie plne oprávnený a neexistuje žiadna právne relevantná právna úprava, ktorá by upravovala túto právnu skutočnosť inak. Z toho vyplýva, že nie je možné uprieť generálnemu riaditeľovi v jednotlivých prípadoch zmeniť rozhodnutie (postup), ktoré urobili jeho podriadení, ani považovať takýto postup za porušenie pracovnej disciplíny. V pracovnej zmluve neexistuje zakotvenie povinnosti, o ktorej hovorí žalovaný, naopak podľa opisu pracovnej činnosti profesie riaditeľ, podľa prílohy č. 1 k pracovnej zmluve napr. riaditeľ schvaľuje objednávacie návrhy, rozhoduje o všetkých otázkach spoločnosti, ktoré nie sú upravené stanovami alebo rozhodnutím valného zhromaždenia a pod.. Ak by aj išlo o porušenie záväzného pracovného postupu, ako tvrdí žalovaný, zamieňa si pracovnú disciplínu a jej porušovanie s eventuálnym nesprávnym výkonom funkcie, čo je iný právny inštitút. V tomto prípade konanie žalobcu bolo v prospech žalovaného, pretože tento získal rentabilitu vyše 20 %, hoci obvykle pracoval s 5 % rentabilitou.

2. za spoločnosť VUKLMONT ako jej generálny riaditeľ vystavil dňa 19.9.2008 objednávku F. XXXXXXXXXX pre spoločnosť MB Stavmont, s.r.o., ktorá poskytla najnižšiu cenovú ponuku, hoci bola výberovou komisiou oslovená až dodatočne v priebehu zasadania výberovej komisie po obdržaní ponuky od spoločnosti Realstav – Slovakia s.r.o..

K tomuto výpovednému dôvodu žalobca uviedol, že ponuka spoločnosti Realstav – Slovakia s.r.o. bola jedinou obdržanou ponukou, teda ju nebolo s čím porovnať. Žalovaný sa opäť dovoľáva porušenia „postupu“ (TOP), pričom, ako je vyššie uvedené, tento postup je dokumentom obchodno-finančného riaditeľa, nepodlieha žiadnemu inému schváleniu. Ak by teda žalobca ako generálny riaditeľ aj rozhodol inak, než je uvedené v tomto postupe, ide o rozhodnutie na vyššej rozhodovacej hierarchii, ku ktorému je generálny riaditeľ plne oprávnený. Ani v tomto prípade žalovaný nedodrжал subjektívnu lehotu, keď o tom, že MB Stavmont s.r.o. vykoná opravu cestného osvetlenia sa musel dozvedieť pri podpísaní objednávky ďalšou osobou a aj pri obdržaní faktúry a samozrejme podstatne skôr pri výkone týchto opráv. Konanie žalobcu v tomto prípade bolo v prospech žalovaného, pretože tento získal rentabilitu 50 %, hoci obvykle pracoval s 5 % rentabilitou. Vyššie uvedené objednávky a to objednávku G. F. XXXXXXXXXX podpísal aj A. B. a jej dodatok zo dňa 19.12.2008 aj A. F. H., teda osoby, ktoré podpísali výpoveď danú žalobcovi, čo je nesporný dôkaz, že od popísania objednávok, ktorých podpísanie považujú za porušenie pracovnej disciplíny, vedeli najneskôr od tohto okamihu.

3. porušil Pracovný poriadok spoločnosti VUKLMONT, jeho prílohu č. 5, časť M, tým, že porušil zákaz zapájať sa do činností, ktoré znamenajú konflikt záujmov, resp. vzbudzujú taký dojem. Porušenia tohto zákazu sa žalobca mal dopustiť tým, že jeho svokor mal mať so spoločnosťami MB Stavmont s.r.o. a s firmou MB Stav – I. J. uzatvorené Dohody o vykonaní práce č. XXXXXXXXXX K. G. XXXXXXXXXX a porušil Princípy USSK č. 07/2005 Konflikt záujmov.

Žalobca k tomuto výpovednému dôvodu uviedol, že etický kódex (Kódex etického správania U. S. L. M. L.) je listinou, ktorej účelom je pôsobiť na mravný status zamestnancov. Ako taký nemôže nahrádzať Zákonník práce ani pracovný poriadok. Ako predpis nižšej právnej sily nemôže rozširovať okruh výpovedných možností, ani určovať hranicu, za ktorou ide o porušenie pracovnej disciplíny s dôsledkami podľa Zákonníka práce. Ak žalovaný vo výpovedí tvrdí, že ku konfliktu môže dôjsť, ak zamestnanec alebo člen jeho rodiny je zamestnancom alebo zástupcom organizácie, ide týmto tvrdením nad rámec samotného kódexu a to preto, že kódex toto netvrdí. Kódex hovorí, že táto osoba nesmie získavať neoprávnené osobné výhody. Odmena, ktorú svokor žalobcu poberal za svoju prácu nie je výhodou a už vôbec nie neoprávnenou a vôbec nie výhodou žalobcu, ale ide o odmenu pre tretiu osobu za ním vykonanú prácu a na jeho účet. Ani žalobca ani jeho svokor nezískal a ani nemohol získať z vyššie opísaných dôvodov žiadnu výhodu a už vôbec nie neoprávnenú a žalovaný nič také nepreukázal. Rovnako ako nepreukázal porušenie zákazu zapájať sa do takýchto činností.

Žalobca uviedol, že princípy USSK č. 07/2005 sú predpisom iného právneho subjektu - U. S. Steel Košice, s.r.o. a VUKLMONT ani jeho generálneho riaditeľa nezaväzujú. Žalovaný ani nepreukázal, že žalobca porušil tieto princípy, resp. ktoré ustanovenie princíпов mal porušiť, pričom za konflikt záujmov považuje to, že žalobca je generálnym riaditeľom VUKMONTU a jeho svokor je pracovníkom na dohodu v spoločnosti MB Stavmont, s.r.o., čo nie je a ani nemôže byť porušením pracovnej disciplíny žalobcom podľa slovenského právneho poriadku, ktorý by zakladal nároky zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1

písm. e) Zákonníka práce. Tvrdenie žalovaného, že matka, resp. svokra žalobcu boli zamestnankyňami podnikateľa I. J., ktorý je konateľom MB Stavmont, s.r.o. a ktorý mal byť opakovane na stavbe jeho rodinného domu a tvrdenie, že dňa 5.7.2007 mal byť N. J. na návšteve u žalobcu so služobným vozidlom a vypomáhať na jeho stavbe, nepreukázal, preto takéto dôvody výpovede nie sú dané.

4. v jeho pracovnom počítači žalovaný našiel obrázky erotického charakteru. Z toho žalovaný vyvodil právny záver, že žalobca porušil svoju povinnosť pracovať zodpovedne a riadne, riadne hospodáriť so zverenými prostriedkami, či nepodnikať na úkor zamestnávateľa, ktoré uvádza ako dôvody výpovede a na ktoré skutočnosti mal žalobcu upozorniť 19.11.2008 a 14.1.2009.

Podľa žalobcu, žalovaný nepreukázal právne relevantným spôsobom ako sa o existencii týchto obrázkov v počítači žalobcu dozvedel, nepreukázal, že takéto fotografie umiestnil do počítača žalobcu a že táto okolnosť znížila jeho spôsobilosť pracovať zodpovedne a riadne a spôsobilá žalovanému majetkovú ujmu, znížila efektívne využívanie počítača a pod.. Ani v tomto prípade žalovaný nedodrжал lehotu podľa § 63 ods. 3 Zákonníka práce, keď sa o dôvodoch výpovede, ako sám uvádza, dozvedel najneskôr 19.11.2008 a 14.1.2009, avšak výpoveď žalobcovi doručil 26.3.2009. Žalobca mal za to, že žalovaný nepreukázal žiadne závažné konanie žalobcu, ani porušenie povinnosti pracovať zodpovedne a riadne, keďže nemôže technicky zabrániť, aby mu niekto obrázky poslal, pričom obrázky ďalej neposielal ani sa nimi nezaoberal.

Na základe uvedených skutočností žiadal, aby súd vyslovil, že tieto dôvody výpovede nie sú dané.

K výpovedným dôvodom dodal, že Pracovný poriadok VULKMONTU v bode 4.2.2 rozlišuje menej závažné a závažné porušenie pracovnej disciplíny. V súvislosti s tým poukázal na to, že ak zamestnávateľ vo výpovedi považuje za porušenie pracovnej disciplíny objednanie činností a prác v rozpore s vlastnými postupmi, zamieňa si prvky pracovnej disciplíny a (prípadnú) závadnú obchodnú činnosť generálneho riaditeľa. Podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, možno dať zamestnancovi výpoveď pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, len ak bol v posledných 6 mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny upozornený na možnosť výpovede. Žalovaný ani túto podmienku nespĺnil, čím nedodrжал zákon a výpoveď je aj z tohto dôvodu neplatná.

Podľa § 74 Zákonníka práce, je zamestnávateľ povinný výpoveď vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je neplatná. Žalovaný so žalobcom prerokoval dôvody výpovede dňa 25.3.2009 o 8,30 hod., ako to vyplýva zo zápisnice, v ktorej aj prejavil vôľu ukončiť s ním pracovný pomer výpoveďou, pričom odborový orgán túto výpoveď prerokoval až 25.3.2009 popoludní. Okrem toho odborový orgán rokoval o zámere zamestnávateľa okamžite skončiť pracovný pomer a nerokoval o zámere skončiť pracovný pomer výpoveďou. Vyplýva to z výpisu uznesenia VZO OZ Metarulg – vysoké pece zo dňa 25.3.2009, podľa ktorého nebol daný súhlas pre okamžité skončenie pracovného pomeru a nie výpovede. Z toho je zrejmé, že odborový orgán nevedel, čo zamýšľa zamestnávateľ, resp. vzal na vedomie inú právnu skutočnosť. Ak odborový orgán rokoval o zámere zamestnávateľa okamžite skončiť pracovný pomer, rokoval sám so sebou a nejde o obsahové naplnenie legislatívy, podľa ktorej nemá odborový orgán rokovať sám so sebou, ale so zamestnávateľom a to sa nestalo.

Ak súd vysloví neplatnosť skončenia pracovného pomeru podľa § 79 Zákonníka práce, vzniká žalobcovi nárok na náhradu mzdy. Preto si uplatnil aj nárok na náhradu mzdy, pričom uviedol, že výšku tohto nároku upresní ku dňu vyhlásenia rozsudku.

2. Žalovaný vo vyjadrení k žalobe zo dňa 3.11.2009 (č.l. 73) uviedol, že pracovný pomer medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom bol založený písomnou Pracovnou zmluvou zo dňa 3.1.2005, vznikol dňom nástupu do práce 1.1.2005 s dojednaným druhom práce riaditeľ spoločnosti a miestom výkonu práce VULKMONT, a.s., Vstupný areál U. S. Steel Košice. Prílohou pracovnej zmluvy bol opis pracovnej činnosti profesie riaditeľ. Dohodou o zmene obsahu pracovnej zmluvy v spojení s prílohou č. 1 Stručná charakteristika pracovnej činnosti „Generálny riaditeľ spoločnosti“ zo dňa 28.9.2007 sa s účinnosťou od 1.10.2007 zmenil výkon funkcie riaditeľ spoločnosti na generálny riaditeľ spoločnosti.

Pracovný pomer bol ukončený výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, pre závažné porušenie pracovnej disciplíny, doručenou žalobcovi dňa 26.3.2009, ku dňu 31.7.2009 po uplynutí trojmesačnej výpovednej lehoty.

Žalovaný pred doručením výpovede písomne oboznámil žalobcu s dôvodmi výpovede podľa § 63 ods. 5 Zákonníka práce, a to oboznámením zistených skutočností odôvodňujúcich porušenie pracovnej disciplíny formou Zápisnice zo dňa 25.3.2009 o prerokovaní porušenia pracovnej disciplíny. Oboznámenie sa so zápisnicou potvrdil žalobca svojim podpisom dňa 25.3.2009. K písomnému Oboznámeniu zamestnanca s dôvodom výpovede zo dňa 26.3.2009 sa písomne vyjadril žalobca

pred doručením výpovede. Prerokovania porušenia pracovnej disciplíny dňa 25.3.2009 sa zúčastnil aj zástupca zamestnancov I. D., predseda VZO OZ Metarulg DZ Vysoké pece – U. S. Steel Košice, s.r.o., ktorý svojim podpisom v zápisnici potvrdil aj oboznámenie sa s opisom konkrétneho skutkového stavu zakladajúceho dôvod výpovede pre závažné porušenie pracovnej disciplíny.

Žalovaný listom zo dňa 24.3.2009 podpísaným členmi predstavenstva A. F. H. a A. B., ktorého prílohou bol návrh výpovede adresovaný OZ Metarulg ZO pri DZ VP U. S. Steel Košice, požiadal o prerokovanie výpovede v zmysle § 74 Zákonníka práce. Prerokovania sa za zamestnávateľa osobne zúčastnil Ing. Stanislav Barica. VZO OZ Metarulg DZ Vysoké pece – U. S. Steel Košice s.r.o. formou výpisu uznesenia zo dňa 25.3.2009 žalovanému oznámil, že prerokoval okamžité skončenie pracovného pomeru pre závažné porušenie pracovnej disciplíny žalobcom s tým, že s okamžitým skončením pracovného pomeru vyjadril nesúhlas. Žalovanému nie je zrejmé prečo zástupca zamestnancov v cit. uznesení vyjadroval nesúhlas s okamžitým skončením pracovného pomeru, nakoľko žalovaný mal zámer skončiť so žalobcom pracovný pomer výpoveďou, čoho dôkazom je aj zápisnica o prerokovaní porušenia pracovnej disciplíny z 25.3.2009, ako aj žiadosť o prerokovanie výpovede zo dňa 24.3.2009.

Žalobca odôvodňuje neplatnosť skončenia pracovného pomeru uplynutím subjektívnej dvojmesačnej lehoty pred uplatnením práva z prípadného porušenia pracovnej disciplíny ustanovenej v § 63 ods. 3 Zákonníka práce, dôvodiac tým, že začiatok plynutia lehoty v súvislosti so skutkami porušenia pracovnej disciplíny uvedenými vo výpovedi, a to dátumom podpísania objednávky zo dňa 26.3.2008 pre MB Stavmont s.r.o., dátumom podpísania objednávky z 19.9.2008 pre MB Stavmont, s.r.o. a vo vzťahu k zistenému uloženiu nevhodného materiálu erotického charakteru pod jeho užívateľským menom a heslom v osobnom počítači dátumami 19.11.2008 a 14.1.2009, kedy bol žalobca na výskyt upozornený tzv. elektronickou hláškou. Žalovaný sa s týmto názorom nestotožňuje, preukázateľne, skutočne a hodnoverne sa dozvedel o porušení pracovnej disciplíny žalobcom a o rozsahu jej porušenia dňa 20.3.2009 zo správy z vykonaného plánovaného auditu na rok 2008 spracovanej Útvárom vnútorného auditu U. S. Steel, ktorú v uvedený deň zaslal riaditeľ tohto útvaru N. O. L., predsedovi dozornej rady VULKOMNT, a.s. Košice, P. I. M. v prílohe elektronickej pošty. Samostatnou avšak obsahovou súčasťou auditorskej správy ako celku je dokumentácia s textovou a obrazovou časťou z Útvaru pre ochranu spoločnosti U. S. Steel Košice s.r.o.. Písomnú informáciu o výsledkoch auditu s určením prijatia záverov pracovnoprávneho charakteru v súlade s internými predpismi spoločnosti prevzali od predsedu dozornej rady VULKOMNT, a.s. P. I. M. členovia predstavenstva A. F. H. a A. B. dňa 24.3.2009, čo potvrdili svojim podpisom. Podľa uvedeného začína plynúť dvojmesačná lehota v prípade porušenia pracovnej disciplíny žalobcom dňa 20.3.2009 a nie v dňoch uvedených v žalobe (26.3.2008, 19.9.2008, kedy žalobca podpísal objednávky na výkon práce, 19.11.2008 a 14.1.2009, kedy obdržal tzv. elektronickú hlášku k prehodnoteniu uložených multimediálnych súborov), t.j. kedy sa žalovaný preukázateľne, na základe doručenej auditorskej správy skutočne dozvedel o porušení pracovnej disciplíny v rozsahu skutkov uvedených vo výpovedi. Keďže výpoveď bola žalobcovi doručená 26.3.2009, čo žalobca potvrdil vlastnoručným podpisom na výpovedi, žalovaný splnil lehotu dvoch mesiacov stanovenú Zákonníkom práce a námietka premlčania zo strany žalobcu je nedôvodná. Žalovaný ako zamestnávateľ v dňoch 19.11.2008 a 14.1.2009 preukázateľne nevedel o porušovaní pracovnej disciplíny žalobcom vo väzbe na výskyt obrázkov erotického charakteru v PC žalobcu, teda že žalobca využíva služobný PC v rozpore s Pracovným poriadkom VULKOMNT, a.s. Košice bod 6.3 v spojení s prílohou č. 5 Pracovného poriadku časť III písm. L, teda že PC nevyužíva výhradne na stanovené účely a to výlučne na výkon svojej práce predpísaným spôsobom a v prospech zamestnávateľa. Výskyt obrázkov erotického charakteru zistil Útvar riaditeľa pre ochranu spoločnosti U. S. Steel Košice s.r.o. v rámci šetrenia konfliktu záujmov žalobcu z vykonaného skenu obsahu počítača dňa 6.2.2009. Táto informácia bola taktiež pojatá do správy z auditu, s ktorou bol oboznámený predseda dozornej rady VULKOMNT, a.s. Košice dňa 23.3.2009.

Plánovaný audit na rok 2008 vykonala skupina v zložení I. Q., K. D., O. M. a C. H.. Spoločnosť U. S. Steel Košice, s.r.o., ktorého útvarom je aj Úsek Generálneho manažéra pre vnútorný audit, je majoritným akcionárom VULKOMNT, a.s.. Okrem uvedeného je medzi akcionárom U. S. Steel Košice s.r.o. a VULKOMNT, a.s. Košice uzavretá Rámcová zmluva G. XX/XXXX zo dňa 16.12.2005 s dojednanou auditorskou doložkou v čl. VIII tejto zmluvy.

K argumentácii žalobcu o nezáväznosti Technicko-organizačného postupu TOP-VULK-P-0001-01 Nakupovanie pre osobu generálneho riaditeľa spoločnosti VULKOMNT, a.s. Košice a nezáväznosti Princípov USSK č. 07/2005 Konflikt záujmov ako právneho predpisu U. S. Steel Košice s.r.o. žalovaný uviedol, že z prílohy č. 1 k Dohode o zmene obsahu pracovnej zmluvy zo dňa 28.9.2007 okrem iného vyplýva, že žalobca ako generálny riaditeľ zodpovedá za dodržiavanie právnych a ostatných predpisov, platných normatívnych aktov U. S. Steel Košice s.r.o., normatívnych aktov spoločnosti VULKOMNT,

a.s. Košice a že spolupracuje s ostatnými útvarmi U. S. Steel Košice s.r.o. pri zabezpečovaní ochrany zdravia a života zamestnancov a majetku spoločnosti. Závaznosť Technicko-organizačného postupu D. Nakupovanie, vydanie č. 5 vyplýva okrem iného pre žalobcu ako generálneho riaditeľa spoločnosti aj z časti I bod. 3 Rozsah platnosti, kde je uvedené, že TOP platí pre všetkých zamestnancov spoločnosti, ktorí vstupujú do procesu nakupovania aj ako účastníci výberových konaní. Generálny riaditeľ vstupuje do výberových konaní ako účastník tým, že podľa časti I bod 3.3 schvaľuje kritériá pre hodnotenie ponúk, podľa bodu 6.2 por. č. 16 menuje výberovú komisiu na určené obdobie spravidla 1 kalendárny rok formou príkazu generálneho riaditeľa spoločnosti v zložení predseda – generálny riaditeľ, traja členovia - zamestnanci spoločnosti a zamestnanec určený generálnym manažérom pre vedené spoločnosti a združenia zamestnávateľov (GM VSZZ) U. S. Steel Košice s.r.o.. Žalobca dňa 8.9.2005 podpísal prehlásenie o oboznámení sa s Princípmi USSK č. 07/2005 Konflikt záujmov ako materskej spoločnosti s tým, že si ich obsah preštudoval, plne im porozumel a že ich dodržiava a naďalej bude dodržiavať a konať v súlade s ich ustanoveniami. Takéto prehlásenie podpísali aj ďalší členovia predstavenstva VULKOMNT, a.s. Košice a to A. B. dňa 8.9.2005 a A. F. H. dňa 8.9.2005. Žalobca bol 3.1.2005 oboznámený s Pracovným poriadkom VULKOMNT, a.s. Košice – vydanie č. 2 a jeho dodatkom č. 2, taktiež formou prehlásenia.

K objednaným výkonom od MB Stavamont, s.r.o. podľa objednávky F. zo dňa 26.3.2008 na opravu priestorov starej AB budovy VP a UVP pre DZ VP USSKE so sumou 827.571,- Sk nebolo vopred vykonané výberové konanie podľa Technicko-organizačného postupu D. nakupovanie (ďalej len „TOP“) aj napriek uvedeným predpisom a vyžadovanej účasti zástupcu generálneho manažéra pre vedené spoločnosti a združenia zamestnávateľov U. S. Steel Košice s.r.o. (ďalej len GM VSZZ) pri nákupe služieb výkonov materiálov – kumulovaný nákup nad 400.000,- Sk a pri nákupe investícií nad 300.000,- Sk podľa bodu 6.2 por. číslo 15. Žalobca nemenoval výberovú komisiu podľa bodu 6.2 por. č. 16 a ani písomne nepožiadala o výnimku GM VSZZ podľa TOP časť I bod 3. Za priebeh výberového konania zodpovedá predseda výberovej komisie – žalobca podľa TOP časť I bod 3. Na výkon fakturovaných prác podľa faktúry č. 2008/138 nebol dodávateľom MB Stavamont s.r.o. podľa všeobecných dodacích podmienok časť A.4. k objednávke G. F. vedený stavebný denník a doložený súpis vykonaných prác je všeobecný a nezodpovedá požiadavkám uvedeným vo všeobecných dodacích podmienkach bod B.3b), nakoľko nie je podrobný.

K objednaným výkonom od MB Stavamont s.r.o., ktoré sú predmetom objednávky F. zo dňa 19.9.2008 na 1.447.200,- Sk, konkrétne stavebné práce pre zhotovenie základov pod stožiare verejného osvetlenia, pred samotným zasadnutím výberovej komisie dňa 3.7.2008 nebol dodržaný postup stanovený TOP. K dispozícii nie je dokumentácia podľa prílohy G. X – X D. konkrétne kontrolný list prijatia ponúk označený evidenčným číslom výberu s určeným dátumom odoslania dopytu, termínom pre doručenie ponúk, menom zodpovedného zamestnanca zabezpečujúceho dopytovanie, s vyznačeným dátumom prijatia ponuky od konkrétneho dodávateľa, s uvedením zamestnanca na prevzatie ponuky, hodnotiacia tabuľka výberového konania označená evidenčným číslom výberu, s vyhodnotením ponúk dodávateľov a podpísaná výberovou komisiou, menovanie výberovej komisie s označeným evidenčným číslom výberu a dopytové listy pre jednotlivých dodávateľov s označeným evidenčným číslom výberu. V snahe zakryť nedodržaný postup pri výberovom konaní je v objednávke č. F. pre MB Stavamont zo dňa 19.9.2008 odkaz na výber č. F./R., na ktorom sa podľa zápisu zo dňa 15.1. a 24.1.2008 nezúčastnil MB Stavamont, ale účastníkmi tohto výberového konania boli Realstav – Slovakia s.r.o. Reliningserv s.r.o., Gerust a.s. Košice, Ingreal sk servis s.r.o. a HS HSVS s.r.o., pričom výberovou komisiou bol ako úspešný vybraný Gerust a.s. Košice. Zápisnicu zo zasadnutia výberovej komisie zo dňa 3.7.2008 bez evidenčného čísla výberu s uvedením úspešného účastníka výberu - MB Stavamont s.r.o., považuje žalovaný za účelovú v snahe legalizovať MB Stavamont s.r.o. k objednávke č. F.. Za priebeh výberového konania zodpovedá predseda výberovej komisie – žalobca podľa TOP časť I bod 3. Žalobca v tomto prípade ani nemenoval výberovú komisiu podľa TOP bod. 6.2 por. č. 16, zo zasadnutia ktorej bol vykonaný zápis dňa 3.7.2008 bez evidenčného čísla výberu. V zápise zo dňa 3.7.2008 je predsedom výberovej komisie generálny riaditeľ VULKOMNT, a.s. Košice – žalobca, čo je potvrdené jeho podpisom. Zasadnutia výberovej komisie sa však nezúčastnil zástupca GM VSZZ aj napriek vyžadovanej účasti podľa TOP bod 6.2 por. č. 15. Žalobca ako predseda výberovej komisie písomne nepožiadala o odsúhlasenie výnimky GM VSZZ podľa TOP časť I bod 3. Výberovou komisiou neboli stanovené kritériá pre hodnotenie ponúk podľa TOP časť I bod 3, ktoré mal schváliť predseda výberovej komisie, v danom prípade žalobca ešte pred odoslaním dopytov a prijatím ponúk. Do výberového konania neboli zaradené ponuky dodávateľov v zalepených obálkach podľa TOP bodu 6.2 por. č. 21. Obálky neboli označené elektronickou dátumovou pečiatkou za účelom posúdenia dodržania termínu uzatvárania ponúk a preto nemali byť zaradené do výberového konania. S. I. podľa zápisnice z vysvetlenia zo dňa 3.3.2009 potvrdil, že on osobne prevzal cenové

ponuky v nezalepených obálkach dňa 3.7.2008, t.j. v deň zasadania výberovej komisie v ranných hodinách pri ceste do práce od firmy MB Stavmont s.r.o. a od Realstav – Slovakia s.r.o.. Z dôvodu, že ponuky neboli v zalepených obálkach neotváral ich v súlade s TOP bod. 6.2 por. č. 22 na zasadnutí výberovej komisie predseda výberovej komisie – žalobca. Následne neboli ponuky označené dátumom a časom otvorenia a parafované prítomnými členmi výberovej komisie. S. I. podľa zápisnice z vysvetlenia zo dňa 6.3.2009 potvrdil, že A. J. za dodávateľa Reliningserv s.r.o. bol počas zasadnutia výberovej komisie telefonicky oslovený členom komisie A. F. H., avšak prezentoval odmietavé stanovisko, ktoré bolo výberovej komisii doručené až nasledujúci deň 4.7.2008. Týmto postupom bol výber zúžený len na dvoch dodávateľoch MB Stavmont, s.r.o. a Realstav – Slovakia s.r.o. s tým, že komisia doporučila ako cenovo výhodnejšiu ponuku MB Stavmont s.r.o.. Uvedeným postupom neboli dodržané rovnaké podmienky na podanie ponuky podľa TOP bodu 6.2 por. č. 17.

Svojím konfliktom záujmov podľa skutkov uvedených vo výpovedi žalobca porušil Pracovný poriadok VULKMONT a.s. prílohu č. 5 s názvom Kódex časť M v spojení s Princípmi USSK č. 07/2005 Konflikt záujmov bod 5.1.1 vo väzbe na body 3.5 a 3.7 a 4.. Kódex ako príloha č. 5 Pracovného poriadku VULKMONT a.s. Košice je jeho integrálnou súčasťou a preto nie je vo vzťahu k samotnému Pracovnému poriadku VULKMONT a.s. Košice predpisom nižšej právnej sily, tak ako to uvádza žalobca. Z prílohy č. 5 Pracovného poriadku VULKMONT a.s. Košice časť M bod 2 Externé činnosti okrem iného vyplýva, že ku konfliktu môže dôjsť ak zamestnanec alebo člen jeho rodiny je zamestnancom organizácie, s ktorou existujú alebo môžu vzniknúť perspektívne obchodné vzťahy. Z uvedeného je zrejmé, že žalobcovi boli známe okolnosti, za ktorých môže nastať konflikt záujmov, pričom pri vzniku týchto okolností ani nevyhľadal pomoc, či radu a ani si nevyžiadal súhlas, hoci tak konať mohol a mal podľa pracovného poriadku. Podstata konfliktu žalobcu spočíva v tom, že ako generálny riaditeľ bol osobou oprávnenou vydávať odporúčania, resp. ovplyvňovať rozhodnutia v rámci výberových konaní, ktorých sa zúčastnila obchodná spoločnosť MB Stavmont s.r.o., s ktorou mal jeho svokor I. B. finančné dojednanie vyplývajúce z uzavretej dohody o vykonaní práce zo dňa 30.12.2007 a preto bolo povinnosťou žalobcu uvedené skutočnosti nahlásiť svojmu zamestnávateľovi za účelom riadneho posúdenia a návrhu riešenia predmetného konfliktu záujmov. Súčasne členovia rodiny žalobcu, svokor I. B., svokra N. B., matka J. A. mali finančné dojednania s I. J. ako majiteľom firmy MB Stav – I. J. so sídlom v D., M. XX, ktorý je aj konateľom MB Stavmont s.r.o. a ktorý bol zároveň významným obchodným partnerom žalovaného. V rámci šetrenia konfliktu záujmov žalobcu zamestnancami Útvaru riaditeľa pre ochranu spoločnosti U. S. L. M. L. bol dňa 5.7.2008 počas pracovnej doby o 09,17 hod. zistený a zadokumentovaný výskyt zamestnanca spoločnosti VULKMONT a.s. M. N. J. – majstra na stavbe rodinného domu žalobcu v obci Krásna nad Hornádom so služobným motorovým vozidlom Citroen, ŠPZ M.. Zo zápisnice o podaní vysvetlenia N. J. dňa 5.3.2009 vyplýva, že tento žalobcovi pomáhal na stavenisku s upratovaním rozhádzaného materiálu. Podľa vyjadrenia výrobného riaditeľa žalovaného zo dňa 30.3.2009, nie je na deň 5.7.2008 evidovaná žiadna požiadavka žalobcu na zapožičanie motorového vozidla T. M.. Z výpovede, okrem iného vyplýva, že žalovaný konanie žalobcu považuje čo do intenzity za závažné porušenie pracovnej disciplíny, preto navrhol, aby súd po vykonanom dokazovaní žalobu v celom rozsahu zamietol.

3. Okresný súd Košice II rozsudkom zo dňa 26.4.2012 žalobu zamietol.

4. Krajský súd v Košiciach ako odvolací súd uznesením sp. zn. 2Co/217/2012 zo dňa 21.3.2013 na základe odvolania žalobcu, rozsudok súdu prvého stupňa zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie. Súdu prvého stupňa vytkol, že v odôvodnení rozsudku žiadnym spôsobom nezaujal stanovisko k žalobnému tvrdeniu žalobcu, že žalovaný sa o údajnom porušení pracovnej disciplíny dozvedel dňa 26.3.2008, resp. 19.9.2008 alebo 19.11.2008 a 14.1.2009, napriek tej skutočnosti, že z vykonaného dokazovania nepochybne vyplynulo, že členovia predstavenstva, teda priami nadriadení žalobcu mali vedomosti o skutočnostiach, ktoré sú obsahom výpovede. Ustanovenie § 63 ods. 3 Zákonníka práce je potrebné vykladať reštriktívne, to znamená, že pokiaľ sa v tomto ustanovení konštatuje, že zamestnávateľ zamestnancovi môže dať výpoveď iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa kedy sa dozvedel o porušení pracovnej disciplíny, tento pojem je potrebné vykladať tak, že o porušení pracovnej disciplíny sa dozvedel ktorýkoľvek nadriadený pracovníkovi, ktorému sa porušenie pracovnej disciplíny vytýka. V danom prípade sa javí, že o skutočnostiach vytýkaných žalobcovi ako porušenie pracovnej disciplíny vedeli jeho nadriadení už pred dňom 20.3.2009, pričom títo pracovníci ako štatutárni zástupcovia žalovaného, výpoveď pre žalobcu podpísali. Okrem toho sa súd prvého stupňa nevysporiadal ani s námietkami žalobcu o preukázaní skutočnosti, že v jeho počítači sa nachádzali erotické materiály, ktoré v zmysle predpisov žalovaného neboli prípustné. Súdu prvého stupňa uložil povinnosť vykonať vo

veci dokazovanie pokiaľ ide o naplnenie jednotlivých skutkov, pokiaľ ide o posúdenie lehoty vyplývajúcej z ustanovenia § 63 ods. 3 Zákonníka práce a len potom vo veci rozhodnúť.

5. Okresný súd Košice II rozsudkom zo dňa 25.3.2014 žalobu zamietol.

6. Krajský súd v Košiciach ako odvolací súd rozsudkom sp. zn. 2Co/704/2014 zo dňa 21.10.2015 na základe odvolania žalobcu, potvrdil rozsudok Okresného súdu Košice II č.k. 19C/135/2009-599 zo dňa 25.3.2014.

7. Najvyšší súd SR uznesením sp. zn. 6Cdo/68/2016 zo dňa 27.4.2017 dovolanie žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach sp. zn. 2Co/704/2014 zo dňa 21.10.2015, odmietol.

8. Ústavný súd SR nálezom č. I. ÚS 397/2017-43 zo dňa 12.12.2017 zrušil rozsudok Krajského súdu v Košiciach sp. zn. 2Co/704/2014 zo dňa 21.10.2015 a uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6Cdo/68/2016 zo dňa 27.4.2017 a vec vrátil Krajskému súdu v Košiciach na ďalšie konanie. Vytkol okresnému a krajskému súdu najmä to, že nevenovali ani len minimálnu pozornosť rozlíšeniu postavenia žalobcu ako zamestnanca a ako člena štatutárneho orgánu zamestnávateľa v nadväznosti na činnosti žalobcom vykonávané v týchto odlišných statusoch a nevysvetlili úmysel zamestnávateľa, či považoval jednotlivé skutky vytýkané vo výpovednom prejave samostatne ako závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo súhrne.

9. Krajský súd v Košiciach rozsudkom sp. zn. 5Co/205/2018-739 zo dňa 28.6.2018 zmenil rozsudok Okresného súdu Košice II č.k. 19C/135/2009-599 zo dňa 25.3.2014 tak, že určil, že výpoveď žalovaného daná žalobcovi podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce zo dňa 26.3.2009 je neplatná. Nárok na náhradu mzdy vylúčil na samostatné konanie a v prevyšujúcej časti žalobu zamietol.

10. Najvyšší súd SR uznesením sp. zn. 6Cdo/34/2019-863 zo dňa 29.1.2020, na základe dovolania žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Košiciach sp. zn. 5Co/205/2018 zo dňa 28.6.2018, zrušil uvedený rozsudok Krajského súdu v Košiciach a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

11. Krajský súd v Košiciach uznesením sp. zn. 5Co/53/2020-875 zo dňa 24.3.2020 zrušil rozsudok Okresného súdu Košice II č.k. 19C/135/2009-599 zo dňa 25.3.2014 a vec mu vrátil na ďalšie konanie po preskúmaní napadnutého rozsudku ako aj konania, ktoré mu predchádzalo a vzhľadom na záver dovolacieho súdu o nepreskúmateľnosti rozsudku odvolacieho súdu (ktorým bol zmenený rozsudok súdu prvej inštancie), je nepreskúmateľný aj rozsudok súdu prvej inštancie.

Súdu prvej inštancie uložil povinnosť vypočítať dvoch štatutárnych zástupcov spoločnosti žalovaného - A. H. a B., so zreteľom na okolnosti ako sa podpisovali dokumenty - objednávky a zmluvy, keď referent na obchodnom úseku mal vytvoriť objednávku, tú objednávku ako vystavovateľ podpísal a dal ju na sekretariát spoločnosti, kde podľa prítomnosti daného štatutára, títo mali podpisovať objednávku, t. j. členovia predstavenstva. Po vypočutí svedkov A. B. a A. F. H. sa zameriať na dokazovanie o vytýkaných nedostatkoch pracovných činností žalobcu, v jemu danej výpovedi pri činnosti vyplývajúcej z jeho pracovnej náplne, keď pri posudzovaní je treba vychádzať z toho, že žalobca bol činný ako predseda predstavenstva zamestnávateľa. Po vykonaní aj ďalších dôkazov, ktoré navrhne strany sporu, znovu vyhodnotiť dôkazy a opätovne vyhodnotiť stupeň intenzity porušenia pracovnej disciplíny žalobcom z hľadiska aplikácie Kódexu etického práva US Steel Košice, s.r.o., čl. II.

12. Najvyšší súd SR uznesením sp. zn. 6Cdo/3/2021-990 zo dňa 29.3.2023 dovolanie žalobcu proti uzneseniu Krajského súdu v Košiciach sp. zn. 5Co/53/2020 zo dňa 24.3.2020, odmietol.

13. Súd vo veci vykonal dokazovanie a zistil tento skutkový stav:

Žalovaný ako zamestnávateľ a žalobca ako zamestnanec dňa 3.1.2005 uzatvorili Pracovnú zmluvu, na základe ktorej vznikol pracovný pomer dňom 1.1.2005 na neurčitý čas s druhom práce riaditeľ spoločnosti (č.l. 259).

Dohodou o zmene obsahu pracovnej zmluvy zo dňa 28.9.2007 sa s účinnosťou od 1.10.2007 výkon práce žalobcu vo funkcii riaditeľ spoločnosti zmenil na funkciu generálny riaditeľ spoločnosti. Opis pracovnej činnosti tvorí prílohu č. 1 k cit.dohode (č.l. 261, 262). Dňa 30.6.2008 uzatvorili Doplnok k pracovnej zmluve s platnosťou od 1.7.2008 na dohodnutý druh práce generálny riaditeľ spoločnosti (č.l. 14).

Žalobca dňa 8.9.2005 vlastnoručne podpísal prehlásenie, že si dokumenty - Kódex etického správania U. S. Steel Košice s.r.o., Princípy USSK č. 06/2005, č. 07/2005 -Konflikt záujmov a č. 08/2005 dôkladne preštudoval a plne im porozumel, dodržiava ich a naďalej ich bude dodržiavať a konať výhradne v súlade s ich ustanoveniami. Zároveň prehlásil, že si je vedomý skutočnosti, že porušenie ktorýchkoľvek ustanovení týchto dokumentov by mohlo mať za následok disciplinárne konanie voči jeho osobe a prípadne aj skončenie pracovného pomeru v súlade s príslušnými právnymi predpismi (č.l. 367).

Žalobca dňa 3.1.2005 vlastnoručne podpísal rovnaké prehlásenia týkajúce sa Pracovného poriadku VULKMONT a.s. Košice – vydanie č. 2, prílohy č. 5 k Pracovnému poriadku – Kódex etického správania U. S. Steel Košice s.r.o. a dodatku č. 2 k Pracovnému poriadku – vydanie č. 2 (č.l. 386, 387).

Žalovaný objednávkou č. F. zo dňa 26.3.2008 objednal od spoločnosti MB Stavmont s.r.o. opravu priestorov starej AB budovy, prevádzky VP a UVP pre DZ VP USS Košice v rozsahu podľa priloženej cenovej ponuky so sumou za objednávku 827.571,- Sk bez DPH, objednávku za odberateľa podpísali v zastúpení A. L. L., člena predstavenstva, A. B. a žalobca ako predseda predstavenstva (č.l. 390). Dodatkom č. 1 k citovanej objednávke (bez uvedenia dátumu) bol predmet plnenia navýšený o práce navyiac v cene 152.959,- Sk bez DPH. Za objednávateľa sú podpísaní A. F. H., člen predstavenstva a A. B. A., predseda predstavenstva. Prílohu č. 1 k objednávke tvorili všeobecné dodacie podmienky žalovaného, ktorých prevzatie bolo potvrdené spoločnosťou MB Stavmont s.r.o. (č.l. 391). Spoločnosť MB Stavmont s.r.o. faktúrou č. 2000/138 zo dňa 31.7.2008 vyfakturovala žalovanému za odpracované výkony za 7/2008 pri oprave priestorov starej AB budovy celkovú cenu s DPH 1.166.830,70 Sk (č.l. 393) a zároveň priložila aj súpis vykonaných prác a dodávok zo dňa 31.7.2008, kde položky sú rozpísané v rozsahu: oprava priestorov starej AB budovy, prevádzky DP a UVP pre DZ VP USS KE (č.l. 394).

Žalovaný objednávkou G. F. zo dňa 19.9.2008 objednal od spoločnosti MB Stavmont s.r.o. osadenie a šalovanie podstavcov pod svietidlá v areáli USSK v zmysle prílohy k výberu č. VUL/07/054/DO/LM so sumou za objednávku bez DPH 1.447.200,- Sk. Objednávku za odberateľa podpísali A. B., člen predstavenstva a A. B. A. predseda predstavenstva (č.l. 396). Prílohu objednávky tvorili všeobecné obchodné podmienky žalovaného (č.l. 397).

Zo zápisu zo zasadnutia výberovej komisie, menovanej vedením spoločnosti žalovaného, zo dňa 3.7.2008 bez uvedenia evidenčného čísla výberu vyplýva, že predmetom jednania výberovej komisie boli stavebné práce pre zhotovenie základov pod stožiare verejného osvetlenia. Výberová komisia konštatovala, že boli oslovení a do výberového konania pozvaní štyria uchádzači Reliningserv s.r.o., Gerust a.s., Real stav – Slovakia s.r.o. a MB Stavmont s.r.o.. Výberová komisia prejednála podmienky a cenové relácie jednotlivých ponúk, pre porovnanie cenových relácií bola okrem prvých troch spoločností oslovená aj spoločnosť MB Stavmont s.r.o. a vybrala cenovo výhodnejšiu ponuku spoločnosti MB Stavmont s.r.o.. Za členov výberovej komisie boli menovaní S. I., A. P. L., A. F. H., M. L., A. B. A. ako predseda výberovej komisie (č.l. 409).

J.L.Matrazzo, generálny manažér pre vnútorný audit – Európa dňa 28.10.2009 (správne malo byť 2008) doručil I. M. viceprezidentovi pre riadenie externých služieb a vzťahov, S. J., generálnemu manažérovi pre reštrukturalizáciu vedených spoločností a zamestnávateľských zväzov, B. A., predsedovi predstavenstva VULKMONT a.s. Košice oznámenie o vykonaní auditu spoločnosti VULKMONT a.s. Košice, ktorý bol naplánovaný v súlade s plánom auditu 2008 (č.l. 330).

Podľa prehlásení (č.l. 331-334) interný audit spoločnosti VULKMONT a.s. Košice mali od 30.10.2008 vykonávať auditori I. Q., C. H., O. M. a K. D..

Dňa 20.3.2009 odosielateľ N. O. L. doručil príjemcom: Q. H. J., I. M., N. H. U., E. G., R. M. emailom „priložený návrh týkajúci sa vyšetrovania“ (č.l. 281).

Prílohou tejto emailovej správy bola správa zo dňa 20.3.2009 označená Vyšetrovanie generálneho riaditeľa spoločnosti VULKMONT, s uvedením, že nasledujúce informácie sú zhrnutím zistení pri kontrole objednávok, imagingu služobného počítača B. A. a monitorovacej činnosti, ktorú vykonával úsek GM pre ochranu – Európa počas roka 2008. Z čl. I tejto správy vyplýva, že A. B. A. ako generálny riaditeľ spoločnosti VULKMONT neoznámil zjavný konflikt záujmov týkajúci sa pracovného pomeru I. B. v spoločnosti MB Stavmont. Podľa č. II dňa 11.2.2008 žalobca zapojil MB Stavmont do výberového konania spoločnosti VULKMONT napriek tomu, že prevádzkový úsek spoločnosti VULKMONT vystavil požiadavku, kde navrhol ako dodávateľa MB Stavmont až dňa 26.3.2008. Podľa čl. III žalobca ako predseda výberovej komisie bol zodpovedný za priebeh výberového konania, z toho vyplýva, že pochybil v oficiálnom menovaní výberovej komisie a podmienok pre učenie víťaza pred zasadnutím výberovej komisie, v zabezpečení, aby boli zapečatené obálky otvorené v prítomnosti minimálne dvoch ďalších členov výberovej komisie, v priradení čísla protokolu o zasadnutí výberovej komisie, v nezamietnutí cenových ponúk, ktoré neboli označené oficiálnou dátumovou pečiatkou VULKMONTu a neboli doručené v zapečatených obálkach, v tomto konkrétnom prípade ani jedna z cenových ponúk

nesplnila kritériá pre výberové konanie, v neprizvaní zástupcu generálneho manažéra pre vedené spoločnosti, aby sa zúčastnil ako člen výberovej komisie, pretože objednávka presiahla 200.000,- Sk, spoločnosť Reliningserv bola po zasadnutí výberovej komisie kontaktovaná emailom a nemala byť evidovaná v zápisnici ako jeden z účastníkov výberového konania. Podľa čl. V, večer 6.2.2009 bola vnútorným auditom vytvorená identická kópia hardisku služobného počítača žalobcu. Kontrolou dokumentov uložených v jeho počítači sa zistilo, že sa v ňom nachádzal aj pornografický materiál (č.l. 282). Prílohou uvedenej správy je aj dokument o monitorovacej činnosti a zápisy z výsluchov uskutočnených Úsekom GM pre ochranu (č.l. 292).

P. I. M., predseda dozornej rady VULKMONT a.s. Košice dňa 23.3.2009 doručil spoločnosti VULKMONT a.s. Košice výsledky interného šetrenia v spoločnosti VULKMONT, a.s. Košice zamerané na kontrolu realizácie obchodných prípadov, oznámil zistené skutočnosti a vyzval na prijatie zodpovedajúcich záverov pracovno-právneho charakteru v súlade s internými predpismi spoločnosti. Prevzatie listu svojimi podpismi potvrdili A. F. H. a A. B. dňa 24.3.2009 (č.l. 329).

Podľa Zápisnice o prerokovaní porušenia pracovnej disciplíny zamestnanca bolo dňa 25.3.2009 o 8,30 hod. prerokované porušenie pracovnej disciplíny žalobcom na základe šetrenia, ktoré sa ukončilo dňa 20.3.2009.

Nadriadený žalobcu kvalifikoval jeho konanie ako závažné porušenie pracovnej disciplíny s následkom skončenia pracovného pomeru výpoveďou. Nadriadený za prítomnosti všetkých zúčastnených, ktorí podpísali túto zápisnicu, vysvetlil zamestnancovi dôvody jeho predvolania a zároveň poskytol zamestnancovi možnosť sa k týmto dôvodom vyjadriť. Podľa zápisnice, žalobca ako zamestnanec zobral uvedené dôvody v plnej miere na vedomie. Žalobca v časti vyjadrenie zamestnanca uviedol, že „uvedený popis nie je v súlade so skutočnosťou je tendenčný a nepravdivý, nesúhlasím s ním“ (č.l. 16).

Dňa 25.3.2009 od 8,30 hod. do 11,30 hod. bol vyhotovený písomný zápis vyjadrenia stanoviska a podania vysvetlenia počas prerokovania porušenia pracovnej disciplíny zamestnancom A. B. A., ktorý tvorí prílohu zápisnice o prerokovaní porušenia pracovnej disciplíny zo dňa 25.3.2009, podľa ktorého boli prítomní oboznámení s výsledkami interného auditu a žalobca podal vyjadrenie k auditu (č.l. 273).

Podľa výpisu uznesenia VZO OZ Metarulg – Vysoké pece, dňa 25.3.2009 bolo prijaté uznesenie č. 14/2009, podľa ktorého VZO OZ Metarulg DZ Vysoké pece na svojom riadnom zasadnutí konanom dňa 25.3.2009 prerokoval a neodsúhlasil okamžité skončenie pracovného pomeru pre A. B. A. z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny (č.l. 62).

Za účasti P. I. M., predsedu dozornej rady žalovaného, F. H., technického riaditeľa, A. B., výrobného riaditeľa, E. G., asistenta GPZ OP a MP a žalobcu bol žalobca oboznámený s dôvodmi výpovede dňa 26.3.2009 o 9,00 hod.. O tomto bol vyhotovený písomný záznam označený ako Oboznámenie zamestnanca s dôvodom výpovede, v ktorom sa k dôvodom výpovede písomne vyjadril aj žalobca (č.l. 267 – 270).

Žalovaný ako zamestnávateľ listom zo dňa 26.3.2009 skončil so žalobcom ako zamestnancom pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny.

V dôvodoch výpovede uvádza, že na základe šetrenia, ktoré sa ukončilo dňa 20.3.2009 sa zamestnávateľ dozvedel o skutočnostiach vyplývajúcich z nasledujúceho skutkového stavu veci:

(1.) Dňa 18.3.2008 bola spoločnosťou U.S.Steel Košice s.r.o. na spoločnosť VULKMONT a.s. Košice vystavená objednávka č. BL927B80132 na opravu priestorov starej AB budovy prevádzka VP a UVP, pričom cena plnenia bola určená sumou 997.153,- SK bez DPH na základe výberového konania realizovaného USSK, kde sa VULKMONT úspešne uchádzal o realizáciu tejto zákazky. Výkon prác zabezpečila spoločnosť VULKMONT prostredníctvom spoločnosti MB Stavmont s.r.o. bez riadneho výberového konania, priamym zadáním formou vystavenia objednávky č. F. zo dňa 26.3.2008. Uvedený obchodný prípad bol zrealizovaný v rozpore s Technicko-organizačným postupom D. Nakupovanie, vydanie č. 5. V zmysle všeobecných dodacích podmienok bola spoločnosť MB Stavmont s.r.o. povinná viesť stavebný alebo montážny denník, pričom podrobný súpis prác mal byť aj súčasťou faktúry spoločnosti MB Stavmont s.r.o. Prílohou faktúry MB Stavmont s.r.o. č. 2008/138 je súpis vykonaných prác, ktorý však neobsahuje podrobný súpis prác v zmysle všeobecných dodacích podmienok odporcu.

(2.) Dňa 4.4.2008 bola spoločnosťou USSK na spoločnosť VULKMONT vystavená objednávka G. J. na opravu cestného osvetlenia na hlavných cestách USSK, pričom cena plnenia bola určená sumou 4.659.463,- Sk bez DPH na základe výberového konania realizovaného USSK, kde sa VULKMONT úspešne uchádzal o realizáciu tejto zákazky. Za účelom zabezpečenia realizácie výkonu prác spoločnosť VULKMONT uskutočnila výberové konanie, v ktorom boli oslovené s požiadavkou na predloženie cenovej ponuky spoločnosti Reliningserv s.r.o., Gerust a.s. a Realstav Slovakia s.r.o.. Dňa 3.7.2008 obdržala výberová komisia cenovú ponuku od spoločnosti Realstav Slovakia s.r.o.. V ten istý deň

v priebehu zasadania výberovej komisie, po obdržaní cenovej ponuky od spoločnosti Realstav Slovakia s.r.o., bola spoločnosťou Vulkmont dodatočne oslovená aj spoločnosť MB Stavmont s.r.o.. Nakoľko cenová ponuka spoločnosti MB Stavmont s.r.o. bola nižšia ako ponuka spoločnosti Realstav Slovakia s.r.o., VULKMONT vystavila na spoločnosť MB Stavmont s.r.o. objednávku č. F. zo dňa 19.9.2008 za účelom realizácie opravy cestného osvetlenia na hlavných cestách USSK, pričom celková cena plnenia bola určená sumou 1.447.200,- Sk bez DPH. Žalobca ako generálny riaditeľ žalovaného a predseda výberovej komisie bol zodpovedný za celý priebeh výberového konania. Zo strany žalobcu došlo k porušeniu pravidiel tým, že členom výberovej komisie nebol zástupca určený GM VSZZ, neboli stanovené kritériá pre hodnotenie ponúk ešte pred odoslaním dopytov a prijatím ponúk, zápis zo zasadnutia výberovej komisie nebol označený evidenčným číslom, do výberového konania boli zaradené ponuky, ktoré neboli v zalepených obálkach a neboli označené elektronickou dátumovou pečiatkou a ktoré mali byť automaticky z ďalšieho posudzovania vyradené, spoločnosť Reliningserv s.r.o. bola telefonicky kontaktovaná počas zasadnutia výberovej komisie s tým, že oficiálne odstúpenie z výberového konania bolo doručené spoločnosti VULKMONT až nasledujúci deň 4.7.2008 po uzavretí výberového konania.

(3.) V súvislosti s prešetrovaním obchodných prípadov medzi spoločnosťou VULKMONT a MB Stavmont s.r.o. bola zistená aj skutočnosť, že pre spoločnosť MB Stavmont ako aj pre MB Stav – I. J. vykonával v priebehu roku 2008 prácu na základe dohôd o vykonaní práce I. B., svokor žalobcu. Z uvedeného dôvodu zamestnávateľ mal za to, že žalobca ako zamestnanec bol povinný rozhodnúť o nadobudnutí alebo zachovaní takéhoto finančného dojednania zo strany jeho rodinného príslušníka svojmu zamestnávateľovi nahlásiť, nakoľko tento druh finančného dojednania podlieha v zmysle Princípov USSK č. 07/2005 Konflikt záujmov schvaľovacej procedúre. Pri prešetrovaní okolností vyššie uvedeného konfliktu záujmov sa zamestnávateľ dozvedel aj o tom, že matka aj svokra žalobcu boli zamestnancami I. J., v tom čase podnikajúceho pod názvom MB Stav – I. J. a toho času jediného majiteľa a konateľa spoločnosti MB Stavmont s.r.o. a I. J. bol opakovane na stavbe rodinného domu žalobcu v mestskej časti Košice – Krásna. Všetky skutočnosti svedčia o nadštandardnom vzťahu žalobcu so štatutárnym zástupcom a majiteľom obchodnej spoločnosti, ktorá patrila medzi najvýznamnejších obchodných partnerov žalovaného, o čom svedčí aj fakt, že spoločnosť MB Stavmont s.r.o. vyfakturovala spoločnosti VULKMONT v priebehu roka 2008 za dodávky služieb celkovo čiastku presahujúcu 24.000.000,- Sk.

Dňa 5.7.2007 navštívili stavbu rodinného domu žalobcu v mestskej časti Košice - Krásna dve osoby na služobnom motorovom vozidle Citroen ŠPZ M. patriacom spoločnosti VULKMONT. Jeden z nich bol zamestnanec žalovaného N. J., ktorý v uvedený deň vykonával v areáli USSK prácu nadčas a zároveň počas tohto dňa vypomáhal aj na stavbe žalobcu. Na uvedený čas neexistuje žalovaný žiaden doklad o zapožičaní označeného služobného motorového vozidla na súkromné účely.

(4.) Súčasťou šetrenia osoby žalobcu bola aj kontrola využívania zamestnávateľom zvereného osobného počítača, pričom bolo zistené, že v služobnom počítači žalobcu sa nachádzali obrázky erotického charakteru uložené pod jeho užívateľským menom a heslom. Na to, že v počítači sa nachádza materiál s nevhodným obsahom bol žalobca prostredníctvom na to určenej aplikácie opakovane upozornený dňa 19.11.2008 a 14.1.2009.

Vo výpovedi sa ďalej uvádza, že žalobca opísaným konaním porušil:

základné povinnosti zamestnanca, ktoré vyplývajú z ust. § 81 písm. a), b), c), e) Zákonníka práce, základné povinnosti vedúcich zamestnancov, ktoré vyplývajú z ust. § 82 písm. a) a e) Zákonníka práce, ustanovenia Pracovného poriadku spoločnosti VULKMONT a to bod 3.1.1 písm. e) riadne hospodáriť s prostriedkami zverenými zamestnávateľom a strážiť a ochraňovať majetok zamestnávateľa pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím, nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa, bod 3.1.1. písm. r) nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa, najmä nepodnikať na jeho úkor a majetkovú ujmu, bod 3.1.1 písm. t) neuprednostňovať svoje vlastné záujmy, záujmy len niektorých spoločníkov alebo záujmy tretích osôb pred záujmami spoločnosti v nadväznosti na ustanovenia Kódexu etického správania U. S. Steel Košice s.r.o., bod. 6.3 pracovné pomôcky zverené nástroje a stroje a zariadenia používa zamestnanec výhradne na stanovené účely predpísaným spôsobom a v prospech zamestnávateľa,

ustanovenia Kódexu etického správania spoločnosti U. S. Steel s.r.o. (Prílohy č. 5 Pracovného poriadku spoločnosti VULKMONT) a to časť III písm. F, podľa ktorého všetci zamestnanci musia chrániť majetok spoločnosti a zabezpečiť jeho efektívne využitie, všetok majetok spoločnosti musí byť využívaný na legitímne obchodné účely v súlade s princípmi spoločnosti, časť III písm. L podľa ktorého zamestnanci sú povinní využívať majetok a zariadenie spoločnosti výlučne na účely výkonu svojej práce a to vrátane

počítačov alebo iných elektronických a mechanických zariadení určených na posielanie správ a časti M Konflikt záujmov vrátane bodu M.2. Externé činnosti, Princípy USSK č. 07/2005 Konflikt záujmov, konkrétne body 5.1.. vo väzbe na body 3.5. a 3.7., ustanovenia TOP-VULK-P-0001/01 Nakupovanie, vydanie č. 5.

Podľa § 62 Zákonníka práce vo väzbe na ustanovenie čl. 7 časti I. Kolektívnej zmluvy žalovaného na roky 2008-2011 účinné od 1.7.2008, výpovedná doba je trojmesačná a začína plynúť v prvý deň nasledujúceho mesiaca po doručení výpovede. Skončenie pracovného pomeru výpoveďou bolo prerokované s príslušnou odborovou organizáciou dňa 25.3.2009.

Výpoveď je podpísaná A. F. H. a A. B. (č.l. 20).

Žalobca listom zo dňa 22.4.2009 oznámil žalovanému, že dňa 26.3.2009 prevzal výpoveď z pracovného pomeru z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny, s dôvodmi výpovede nesúhlasí, keďže tieto dôvody nepreukazujú porušenie pracovnej disciplíny, ktoré by zamestnávateľovi umožnili ukončiť s ním pracovný pomer a výpoveď považuje za neplatnú (č.l. 26).

Žalovaný listom zo dňa 4.5.2009 oznámil žalobcovi, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 26.3.2009 považuje za dôvodné, právne podložené, správne kvalifikované a platné (č.l. 27).

Podľa výpisu žalovaného z obchodného registra Okresného súdu Košice I jediným akcionárom žalovaného je U. S. Steel Košice s.r.o.. V spornom čase teda dňa 26.3.2009 kedy bola žalobcovi doručená výpoveď, boli členmi štatutárneho orgánu - predstavenstva žalovaného A. B. a A. F. H. a predsedom žalobca. V mene spoločnosti konali vždy dvaja členovia predstavenstva spoločne. Členmi dozornej rady boli H. V., P. I. M. a U. T. M..

Podľa čl. 10 Stanov spoločnosti VULKMONT a.s. Košice, do pôsobnosti valného zhromaždenia patrí voľba, odvolanie členov predstavenstva a určenie predsedu predstavenstva spoločnosti, voľba a odvolanie členov dozornej rady spoločnosti, s výnimkou členov dozornej rady volených a odvolávaných zamestnancami spoločnosti, schválenie výročnej správy spoločnosti, schvaľovanie podnikateľského plánu spoločnosti. Ak má spoločnosť len jediného akcionára, vykonáva pôsobnosť valného zhromaždenia tento akcionár. Podľa čl. 11 predstavenstvo je štatutárnym orgánom spoločnosti, ktorý riadi činnosť spoločnosti a koná v jej mene. Predstavenstvo má najmenej troch členov. V mene spoločnosti konajú vždy dva členovia predstavenstva spoločne. Členov predstavenstva volí a odvoláva valné zhromaždenie. Valné zhromaždenie zároveň určí, ktorý z členov predstavenstva je predsedom predstavenstva. Podľa čl. 12 dozorná rada je najvyšším kontrolným orgánom spoločnosti. Má najmenej troch členov, predsedu dozornej rady volia a odvolávajú členovia dozornej rady zo svojho streda. Dozorná rada dohliada na výkon pôsobnosti predstavenstva a uskutočňovanie podnikateľskej činnosti spoločnosti. Dozorná rada udeľuje predstavenstvu predchádzajúci súhlas k uskutočneniu významných finančných a majetkových transakcií, ktorými sú (okrem iného) všetky investície spoločnosti nad 50.000,- Sk vrátane uzavretia zmlúv o kúpe prenajatej veci, nájomných, podnájomných zmlúv, nákup a predaj huteľných vecí, ktorých nadobúdacia alebo predajná hodnota presahuje hranicu 50.000,- Sk (č.l. 337). Podľa Pracovného poriadku VULKMONT a.s. Košice tento usmerňuje zamestnanecké vzťahy spoločnosti, konkretizuje najmä základné povinnosti zamestnancov, ktoré vyplývajú z pracovného pomeru alebo súvisia s výkonom práce. Podľa čl. 3 bodu 3.1.1, zamestnanci spoločnosti sú povinní podľa písm. e) riadne hospodáriť s prostriedkami zverenými im zamestnávateľom a strážiť a ochraňovať majetok zamestnávateľa pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím, nekonat' v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa, podľa písm. r) nekonat' v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa, najmä nepodnikať na jeho úkor a majetkovú ujmu, písm. t) uprednostňovať svoje vlastné záujmy, záujmy niektorých spoločníkov alebo záujmy tretích osôb pred záujmami spoločnosti v nadväznosti na ustanovenia Kódexu etického správania U. S. Steel Košice s.r.o.. Podľa čl. 4 ods. 4.1 povinnosťou každého zamestnanca je rešpektovať a dodržiavať ustanovenia Kódexu etického správania U. S. Steel Košice s.r.o. (príloha č. 5 tohto pracovného poriadku) a všetkých vnútorných predpisov vydaných spoločnosťou. Podľa ods. 4.2.2 za závažné porušenie pracovnej disciplíny môže byť považované napr. podľa písm. l) porušenie vnútorných predpisov zamestnávateľa ako napr. Kódexu etického správania U. S. Steel Košice s.r.o., Princípov USSK č. 6/2001 – 9/2001. Podľa čl. 6 ods. 6.3 pracovné pomôcky, zverené nástroje, stroje a zariadenia používa zamestnanec výhradne na stanovené účely predpísaným spôsobom a v prospech zamestnávateľa. Prípadné výnimky využívania vybraných zariadení spoločnosti na súkromné účely stanovujú osobitné normatívne akty spoločnosti. (č.l. 42)

Podľa Kódexu etického správania U. S. Steel Košice s.r.o. čl. II, kódex je záväzný pre všetkých zamestnancov spoločnosti a zamestnancov dcérskych spoločnosti U. S. Steel s.r.o. Košice. Podľa časti M cit. kódexu, v prípade ak osobné záujmy alebo aktivity zamestnanca nevhodne ovplyvňujú alebo zasahujú do jeho pracovnej činnosti alebo efektívnej výkonnosti pre spoločnosť alebo v prípade, keď zamestnanec alebo člen jeho rodiny získava neoprávnené osobné výhody v dôsledku svojho postavenia

v spoločnosti, dochádza ku konfliktu záujmov. Ku konfliktu môže dôjsť ak zamestnanec alebo člen jeho rodiny vykonáva funkciu člena štatutárneho alebo iného orgánu, funkciu vedúceho zamestnanca alebo zástupcu organizácie, ktorá je konkurentom alebo ktorá má v súčasnosti alebo môže perspektívne mať obchodné vzťahy so spoločnosťou. Zamestnancom sa odporúča, aby v takýchto situáciách vyhľadali pomoc, radu a potrebný súhlas generálneho právneho zástupcu. Ak zamestnanci neoznámia okolnosti, ktoré by mohli viesť ku konfliktu záujmov, bude táto skutočnosť predstavovať porušenie týchto zásad (č.l. 53).

Technicko-organizačný postup žalovaného č. D. Nakupovanie č. výťažku 5 bol schválený A. L. L., obchodno-finančným riaditeľom dňa 30.11.2007 a s rovnakým dátumom bol aj vydaný. Podľa bodu 2.1.1. cit. postupu, nákupná činnosť zahŕňa nákup výkonov pri nedostatku vlastných kapacít v požadovaných výkonoch na konkrétnu zákazku. Podľa bodu 3, TOP platí pre všetkých zamestnancov spoločnosti, ktorí vstupujú do procesu nakupovania ako žiadatelia realizácie nákupu alebo ako realizátori procesu nakupovania alebo ako účastníci výberových konaní. Podľa základných pravidiel nákupnej činnosti za priebeh výberového konania zodpovedá predseda výberovej komisie. Podľa bodu 6.2 por. č. 15 cit. postupu, pri jednorazovom nákupe služieb, výkonov a materiálov do 50.000,- Sk výberové konanie nie je požadované, od hodnoty 50.000,- do 200.000,- Sk výberové konanie je požadované bez zástupcu GM VSZZ a nad 200.000,- Sk výberové konanie je požadované s účasťou zástupcu GM VSZZ. Pri kumulovanom nákupe služieb, výkonov a materiálov, pri nákupe do 200.000,- Sk výberové konanie nie je požadované, pri nákupe nad 200.000,- do 400.000,- Sk výberové konanie je požadované bez zástupcu GM VSZZ a pri nákupe nad 400.000,- Sk výberové konanie je požadované s účasťou zástupcu GM VSZZ. Pri nákupe investícií do 30.000,- Sk výberové konanie nie je požadované, pri nákupe od 30.000,- Sk do 300.000,- Sk výberové konanie je požadované bez zástupcu GM VSZZ a pri nákupe nad 300.000,- Sk výberové konanie je požadované s účasťou zástupcu GM VSZZ. Všetky výnimky odsúhlasuje GM VSZZ na základe písomnej požiadavky generálneho riaditeľa. Výberová komisia je menovaná generálnym riaditeľom spoločnosti na určené obdobie spravidla 1 kalendárny rok formou príkazu generálneho riaditeľa v zložení predseda – generálny riaditeľ, minimálne traja členovia – zamestnanci spoločnosti a zamestnanec určený GM VSZZ (č.l. 30).

14. Žalobca vo svojej výpovedi na pojednávaní dňa 19.11.2013 uviedol k prvému dôvodu výpovede, že išlo o opravu starej administratívnej budovy vysokých pecí, keď výberového konania, ktoré vypísal U. S. Steel sa zúčastnil VULKMONT spoločne so spoločnosťou MB Stavmont s.r.o. ako subdodávateľom. Z tohto výberového konania vyšiel ako víťaz VULMONT a teda má za to, že spoločnosť MB Stavmont už bola vybratá ako subdodávateľ v tomto výberovom konaní vo vzťahu k U. S. Steel s.r.o. a preto nevidel dôvod na to, aby vyhlasoval ešte jedno výberové konanie. Je pravdou, že pravidlá TOP vydanie č. 5 nedodrжал, avšak konal tak z vyššie opísaných dôvodov. K druhému skutku vo výpovedi týkajúceho sa objednávky pre spoločnosť MB Stavmont s.r.o. z 19.9.2008 uviedol, že pravidlá TOP nakupovanie boli pravidlá, ktoré vydal obchodný riaditeľ spoločnosti VULKMONT na sprehľadnenie nákupov, ktoré sa robili v spoločnosti, keďže tých nákupov bolo asi 800 mesačne. Ku konaniach vytykaným vo výpovedi pod bodom 1 a 2 uviedol, že sa vôbec nezamýšľal, či koná v súlade s pravidlami TOP, pretože boli vydané jeho podriadeným a má za to, že konal v súlade so záujmami spoločnosti VULKMONT. Táto skutočnosť vyplýva aj z toho, že práce, ktoré vykonávala spoločnosť MB Stavmont boli zo strany žalovaného nacenené nad 29.000,- Sk za jeden stĺp, pričom objednávkou pre spoločnosť MB Stavmont ich objednával za 13.400,- Sk. Čiže na jednom stĺpe ušetril v prospech spoločnosti VULKMONT okolo 15.000,- Sk. K tretiemu vytykanému skutku, že mal porušiť pracovný poriadok, prílohu č. 5 časť M zákaz zapájať sa do činností, ktoré znamenajú konflikt záujmov, Kódex etického správania U. S. Steel Košice s.r.o. a princípy USSK č. 07/2005 uviedol, že je pravdou, že svojmu zamestnávateľovi nenahlásil kde pracujú jeho rodinní príslušníci - svokor, svokra, mama, ale myslí si, že to nebolo ani jeho povinnosťou. Ku skutku, že v jeho počítači sa nachádzali erotické obrázky uviedol, že faktom je, že obrázky boli v jeho počítači, došli mu emailom, po jeho otvorení zistil, čo tam je, zatvoril a ďalej sa týmto nezaoberal, ďalej ich neposielal. Vedel o tom, že pracovné počítače u zamestnávateľa sú monitorované. Podotkol, že na svoj pracovný počítač dostáva tisíce emailov a v podstate len zopár bolo takýchto, čiže v tom množstve sa úplne stratili.

Žalobca uviedol, že nikdy nebol zo strany žalovaného upozornený na žiadne porušenie pracovnej disciplíny, práve naopak, zo strany dozornej rady bol hodnotený kladne, napr. z jeho hodnotenia za obdobie od 1.1.2008 do 31.10.2008, kde sa hodnotili pracovné výsledky, bol hodnotený najvyšším stupňom hodnotenia, označeným ako „vysoko prekračuje“. Kontrolu žalobcu ako zamestnanca vykonávala zásadne dozorná rada a všetky plány práce schvaľovala dozorná rada. Plány práce do budúcnosti predkladali členom dozornej rady, resp. na zasadnutiach, kde boli prítomní členovia dozornej

rady a prezident U. S. Steel Košice a na druhej strane žalobca ako generálny riaditeľ a ostatní členovia predstavenstva spoločnosti žalovaného. Všetky nimi prezentované pracovné plány schvaľovala dozorná rada. Zdôraznil však, že spoločnosť VULKMONT neriadila dozorná rada, ale riadilo predstavenstvo spoločnosti. Uviedol, že trvá na tom, aby ho žalovaný naďalej zamestnával.

15. Zástupca žalovaného k vydávaniu vnútorných pravidiel žalovaného, konkrétne k vydaniu pravidla TOP nakupovanie uviedol, že toto pravidlo vyhotovil obchodný riaditeľ spoločnosti VULKMONT, následne to prebehlo preverovacím procesom to znamená, že mal za povinnosť predložiť na schválenie celému manažmentu spoločnosti VULKMONT, t.j. ostatným riaditeľom a generálnemu riaditeľovi a pokiaľ to bolo schválené, tak to platilo v schválenom znení a vzťahovalo sa to na všetkých zamestnancov spoločnosti.

Žalobca poukázal na to, že pravidlo TOP schválil jemu funkčne podriadený zamestnanec, teda obchodný riaditeľ a preto má za to, že ako generálny riaditeľ, teda funkčne nadriadený, nebol povinný sa týmto pravidlom riadiť. Ďalej poukázal na to, že na celom tom procese, ktorý sa mu vytyka vo výpovedi sa podieľali aj výrobný a technický riaditeľ, ktorí boli zároveň aj členmi predstavenstva, teda boli štatutári spoločnosti žalovaného a zároveň podpísali všetky objednávky, ktoré podpísal aj žalobca a následne na to podpísali aj výpoveď z pracovného pomeru z dôvodu, že im to niekto prikázal. Teda z toho vyplýva, že nekonali slobodne a vážne a takýto úkon je aj neplatný.

16. Žalovaný vo vyjadrení zo dňa 2.12.2013 uviedol, že generálny riaditeľ je najvyšším predstaviteľom vrcholového vedenia spoločnosti žalovaného. Predstavenstvo je štatutárnym orgánom spoločnosti, vykonáva vedenie spoločnosti vo všetkých veciach, ktoré nepatria do pôsobnosti valného zhromaždenia a bežnú správu spoločnosti. Zastupuje spoločnosť voči tretím osobám, riadi organizáciu práce a vykonáva zamestnanecké práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných predpisov. Generálny riaditeľ je v pracovno-právnych vzťahoch priamo podriadený predstavenstvu spoločnosti, ktoré mu priamo zadáva pracovné úlohy, má právo kontroly plnenia pracovných úloh ako aj pracovnej činnosti vyplývajúcej generálnemu riaditeľovi z pracovnej zmluvy a z opisu pracovnej činnosti. (č.l. 440)

17. Zástupca žalovaného na pojednávaní dňa 21.1.2014 uviedol, že v súvislosti s konaním žalobcu, ktoré mu bolo vytknuté vo výpovedi z pracovného pomeru, žalovanému žiadna škoda nevznikla. Došlo k porušeniu vnútorných predpisov.

Žalovaný predložil súdu ako listinný dôkaz tzv. „hlášku“, ktorou bol žalobca zo strany žalovaného upozornený na nevhodné súbory, ktoré sa nachádzajú v jeho pracovnom počítači, zoznam týchto súborov a samotné erotické obrázky za účelom preukázania tohto konania žalobcu (č.l. 243-247).

Žalovaný dňa 20.3.2012 doručil súdu Uznesenie Krajského riaditeľstva PZ, odboru kriminálnej polície v Košiciach, ČVS: KRP-48/OEK-KE-2011 zo dňa 15.7.2011, Upovedomenie o začatí trestného stíhania ČVS: KRP-8/OEK-KE-2012 ŠT zo dňa 7.2.2012, Upovedomenie o vznesení obvinenia ČVS: KRP-46/OEK-KE-Š zo dňa 7.1.2012 a Upovedomenie o vznesení obvinenia ČVS: KRP-47/OEK-KE-2011 Š zo dňa 27.1.2012 s poukazom na to, že k uvedeným skutkom došlo v období, keď žalobca pracoval v spoločnosti VULKMONT a.s. v pozícii generálneho riaditeľa a tieto konania úzko súviseli s jeho činnosťou generálneho riaditeľa. Podľa uznesení o vznesení obvinenia, obvinenie bolo vznesené, medzi inými, aj voči žalobcovi a tiež voči A. F. H.. Súd zistil, že v týchto rozhodnutiach Krajského riaditeľstva PZ v Košiciach nie sú opísané skutky, ktoré sú uvedené vo výpovedi danej žalobcovi (č.l. 179 – 187).

18. Svedok A. B. na pojednávaní dňa 20.5.2011, 19.11.2013, 6.10.2023 a na výsluchu dňa 18.5.2018 uviedol, že v spornom období bol zamestnaný u žalovaného ako výrobný riaditeľ (do roku 2019) a zároveň bol členom predstavenstva žalovaného. Sporné objednávky podpísal okrem žalobcu aj svedok ako výrobný riaditeľ a člen predstavenstva. O tom, že nebol dodržaný interný predpis, nevedel, ani si to neoveroval. Interný predpis poznal, ale denne dostával na podpis aj 50 objednávok, v zásade objednávky sa osobitne nekontrolovali, prípadne len niekedy námatkovo. Pokiaľ objednávka mala z legislatívneho hľadiska všetky náležitosti, ktoré má mať, on nemal dôvod nepodpísať ju, tak ako to urobil aj v týchto prípadoch, ale osobitne podľa vnútorného predpisu objednávky nekontroloval. Objednávky pravdepodobne podpisoval potom ako boli podpísané žalobcom. Zaužívaná (ale nepísaná) prax bola taká, že najskôr objednávky podpísal generálny riaditeľ a potom bola daná na podpis príslušnému riaditeľovi, obchodnému alebo technickému. K procesu vyhotovovania objednávok uviedol, že objednávky vystavujú referenti obchodného úseku a teda ten kto vystavil konkrétnu objednávku, podpísal ju a následne predkladal na podpis generálnemu riaditeľovi, resp. inému riaditeľovi, štatutárovi žalovaného. Na každej objednávke musia byť podpísaní dvaja členovia predstavenstva.

Svedok sa prvýkrát o výsledkoch interného auditu a tým aj o porušení povinností žalobcom dozvedel niekedy v marci 2009, keď bolo zvolané zasadnutie, na ktorom on dostal za úlohu prečítať zápis z interného auditu. Teoreticky sa mohol o skutkoch žalobcu, predovšetkým o prvých dvoch skutkoch, ktoré sa týkajú objednávok, ktoré podpisoval aj on dozvedieť aj skôr, avšak nebolo tak tomu v tomto konkrétnom prípade, nakoľko ani dlhšie výsledky auditu mu neboli oznámené pred samotným ukončením auditu. Dňa 20.5.2011 tvrdil, že danie výpovede žalobcovi nebolo jeho vlastné rozhodnutie, dňa 19.11.2013 a 6.10.2023 tvrdil, že výpoveď danú žalobcovi podpisoval na základe vlastného rozhodnutia, výsledkov interného auditu a na základe doporučenia dozornej rady. Nijakým spôsobom nepreveroval skutky, ktoré sa vytýkali žalobcovi, riadil sa doporučením dozornej rady a výsledkami auditu. Písomné vyhotovenie výpovede dostal už len na podpis, nepamätá sa presne od koho, avšak predpokladá, že z právneho oddelenia U. S. Steelu Košice. Dňa 25.3.2009 bolo prerokované porušenie pracovnej disciplíny žalobcom, o čom bola vyhotovená zápisnica a po ukončení tohto rokovania bola prerokovaná výpoveď daná žalobcovi na odborovom orgáne v ten istý deň poobede.

19. Svedok A. F. H. na pojednávaní dňa 20.5.2011, 21.1.2014, 6.10.2023 a na výsluchu dňa 18.5.2018 uviedol, že v spornom čase bol členom predstavenstva žalovaného a zároveň aj technickým riaditeľom. Pri podpisovaní sporných objednávok, tieto objednávky kontroloval len zbežne v tom zmysle, či tam bolo urobené výberové konanie a nezistil žiadne nedostatky. Nedostatky boli zistené až vnútorným auditom a boli mu následne oznámené, preto podpísal výpoveď pre žalobcu. O konaniach žalobcu, ktoré sú mu vytýkané vo výpovedi sa dozvedel až z výsledkov interného auditu. Výpoveď nevyhotovil svedok, nevedel uviesť kto vyhotovil túto listinu, bola mu predložená s príkazom, aby ju podpísal. Zrejme bola vyhotovená zo strany U. S. Steel Košice. Tá skutočnosť, že sa začal vykonávať audit mu bola oznámená a o výsledkoch auditu sa zrejme dozvedel na porade, presne sa už nepamätal. Písomný výsledok auditu tvrdil, že nemal k dispozícii.

Výpoveď žalobcu podpísal na základe vlastného rozhodnutia, nebol naňho vyvíjaný žiadny nátlak, s dôvodmi výpovede sa nestotožnil. Podpísal ju preto, že v tom čase a za existujúcej situácie inú možnosť nevidel. Bol zavolaný k viceprezidentovi U.S.Steelu p. M., ktorý mu predložil písomne vyhotovenú výpoveď určenú pre žalobcu s pokynom, aby to podpísal. Svedok sa spýtal, či má inú možnosť, on mu na to povedal, že nemá inú možnosť, takže nakoniec, keďže som sa bál o svoje zamestnanie, výpoveď podpísal.

Svedok tiež tvrdil, že pred podpísaním výpovede ju prečítal a teda oboznámil sa s jej obsahom a na základe všetkých šetrení, konkrétne výsledkov interného auditu s jej obsahom sa aj stotožnil.

20. Svedok A. L. L. na pojednávaní dňa 28.6.2011 uviedol, že zamestnancom žalovaného bol od roku 2007 do 31.12.2008. Potreba vykonania výberového konania sa riadila hodnotou samotnej zákazky, druhou podmienkou bolo to, či na danú činnosť bol dlhodobo zazmluvnený obchodný partner. V prípade, že na činnosť nebol zazmluvnený obchodný partner a hodnota zákazky presahovala požadovanú hodnotu, tak sa malo robiť výberové konanie. Podľa finančného objemu spornej zákazky bolo potrebné v danom prípade robiť výberové konanie. Podľa TOP bola potrebná prítomnosť zástupcu generálneho manažéra U. S. Steel pri výberovom konaní. Vnútorný predpis TOP sa vzťahoval na všetkých zamestnancov spoločnosti žalovaného vrátane generálneho riaditeľa, ktorý bol predsedom výberovej komisie.

21. Svedok A. L. J. na pojednávaní dňa 6.12.2011 uviedol, že v rokoch 2007-2009 bol zamestnancom U. S. Steel Košice s.r.o. vo funkcii generálneho manažéra pre vedené spoločnosti a združenia zamestnávateľov (GM VSZZ). Do spoločnosti žalovaného nastúpil 1.7.2009 do funkcie generálneho riaditeľa. Uviedol, že k objednávke č. VU500180592 zo dňa 26.3.2008 pre spoločnosť MB Stavmont s.r.o. bolo potrebné realizovať výberové konanie. Pre všetky dcérske spoločnosti sú definované finančné pravidlá a podľa týchto finančných pravidiel malo byť výberové konanie realizované a tiež je definovaný objem finančných prostriedkov a podmienky, za ktorých výberové konanie sa robiť nemusí. V danom prípade pri takomto finančnom objeme malo byť vykonané výberové konanie a pri predmetnom výberovom konaní bola nutná prítomnosť GM VSZZ. Svedok, v spornom čase zamestnaný vo funkcii GM VSZZ mohol udeliť výnimku a v takom prípade výberové konanie prebehnúť nemuselo, avšak uviedol, že nepamätá sa, či bol požiadany v danom prípade o udelenie výnimky. Rovnako sa nepamätal ani na tú okolnosť, či bol žalobcom prizvaný k účasti vo výberovom konaní. Dodržiavanie interných predpisov je záväzná pre všetkých zamestnancov spoločnosti vrátane generálneho riaditeľa a členov predstavenstva. Podľa názoru svedka mal žalobca oznámiť aj konflikt záujmov v súvislosti s oboma zákazkami, ak si bol vedomý, že v spoločnosti MB Stavmont s.r.o., ktorá zákazky získala, bol zamestnaný jeho rodinný

príslušník. Svedok sa zúčastnil aj prejednávania porušenia pracovnej disciplíny žalobcom a bol pri tom prítomný aj zástupca odborovej organizácie - zástupca závodného výboru pod ktorý spadá VULKMONT a.s., rozviazanie pracovného pomeru bolo prerokované a zo strany odborovej organizácie bolo dané aj písomné stanovisko.

22. Svedok S. I. na pojednávaní dňa 6.12.2011 uviedol, že v rokoch 2007-2009 bol zamestnaný u žalovaného vo funkcii vedúceho prevádzky strojnej údržby. Bol členom výberovej komisie na výber prác - osadzovanie stĺpov verejného osvetlenia v areáli U. S. Steelu Košice, výsledkom ktorého bola objednávka pre spoločnosť MB Stavmont s.r.o. zo dňa 19.9.2008. K výberovému konaniu uviedol, že išlo o doplnkové výberové konanie súvisiace so stavebnými prácami. Predsedom komisie bol žalobca aj keď sa presne na túto skutočnosť nepamätal. Svedok si osobne prezrel ponuky súvisiace s výberovým konaním, ktoré neboli v zalepených obálkach. Podľa TOP ponuky na výberové konanie mali prísť poštou na sekretariát alebo doručené dodávateľom, mali sa zaevidovať a mali byť v zalepených obálkach.

S. I. ako člen výberovej komisie výberového konania na stavebné práce zo dňa 3.7.2008, dňa 6.3.2009 do zápisu uviedol, že v danom prípade nešlo o klasické výberové konanie, ale len o upresňujúce s cieľom zistenia ceny diela práce. Tomuto výberovému konaniu predchádzalo riadne výberové konania začiatkom roku 2008 na stavebné práce a druhé výberové konanie na búracie a zemné práce. Víťazom prvého výberového konania boli tri firmy Reliningserv, Gerust a Realstav. V druhom prípade víťazom sa stala firma MB Stavmont. S. I. dňa 3.7.2008 prevzal v ranných hodinách na ceste do práce cenovú ponuku od firmy MB Stavmont a cenovú ponuku od firmy Realstav v areáli USSK a následne ich odniesol na obchodný úsek, cenové ponuky neboli v zalepených obálkach. Spoločnosť Reliningserv bola oslovená až počas zasadnutia výberovej komisie telefonicky, pričom zástupca tejto spoločnosti oznámil, že sa výberu nezúčastnia. Už na porade u obchodného riaditeľa sa dohodli, že tento výber sa pričlení k vyššie spomínaným dvom výberom zo začiatku roku 2008. Aj z toho dôvodu na výber nebol nikto prizvaný z vedenia dcérskych spoločností (č.l. 410).

23. Svedok I. D. na pojednávaní dňa 6.12.2011 uviedol, že v spornom čase pôsobil ako predseda odborovej organizácie vysokých pecí u zamestnávateľa U. S. Steel Košice, divízy závod Vysoké pece. Zamestnávateľom bol prizvaný na prejednanie porušenia pracovnej disciplíny žalobcom pred daním výpovede a osobne sa tohto stretnutia zúčastnil. Zamestnávateľ požiadal odborový zväz o prerokovanie skončenia pracovného pomeru so žalobcom výpoveďou. K prerokovaniu aj došlo dňa 25.2.2009 o 13,00 hod. na závodnom výbore Vysoké pece. Pre jeho osobnú chybu v uznesení bol uvedený nesúhlas s okamžitým skončením pracovného pomeru. O tejto žiadosti zamestnávateľa rozhodoval 17 členný závodný výbor a po porade sa rozhodli dať nesúhlas. Na konkrétne dôvody nesúhlasu sa nepamätal, avšak mal za to, že dôvody pre danie výpovede neboli dostačujúce podľa ich uváženia.

24. Svedkyňa A. K. D. na pojednávaní dňa 6.12.2011 uviedla, že je zamestnaná v U. S. Steel Košice s.r.o. ako audítor sa zúčastnila interného auditu, predmetom ktorého bol nákup, to znamená výberové konanie, predaj, dodržiavanie predpisov a celého chodu výrobného procesu spoločnosti žalovaného. Pri vykonávaní tohto auditu došlo k spojeniu spolupráce medzi auditom a ochranou spoločnosti, preto že boli známe dva nedostatky, čo sa týkalo výberových konaní a to na opravu starého komplexu budovy vysokých pecí a údržby vysokých pecí a na stavebné práce pre zhotovenie základu verejného osvetlenia, pri ktorých zistili, že nebol dodržaný interný predpis TOP-VULK-P-0001-01 Nakupovanie. Podľa uvedeného predpisu TOP malo byť vzhľadom na sumu, ktorá bola na objednávke vystavená pre spoločnosť MB Stavmont výberové konanie. V prípade, že sa generálny manažér žalovaného rozhodol, že nebude robiť výberové konanie, musel požiadať generálneho manažéra pre dcérske spoločnosti U. S. Steelu o výnimku. V tomto prípade nebolo ani požadované o udelenie výnimky. V inom prípade výberové konanie nebolo riadne zaregistrované ako výberové konanie, to znamená, že sa nejavilo ako výberové konanie. Spoločnosť MB Stavmont sa ani nezúčastnila výberového konania. Zodpovedný za takéto porušenia interných predpisov je predseda výberovej komisie a v tom čase bol predsedom výberovej komisie žalobca. Povinnosťou žalobcu bolo, ak sa i len javí, že sú tu nejaké pochybnosti konfliktu záujmov, nahlásiť tento konflikt právnomu oddeleniu. To na základe jeho informácie rozhodne, či to je alebo nie je konflikt. V prípade žalobcu konflikt záujmov videli v tom, že vo firme MB Stavmont, ktorá hneď po U. S. Steele s.r.o. bola druhým najväčším obchodným partnerom žalovaného, bola zamestnaná matka žalobcu J. A., svokra N. B., ktorá bola zamestnaná od 1.7.2005 do 30.4.2007 a od 25.6.2007 sa stala zamestnancom v spoločnosti žalovaného a tiež svokor I. B., ktorý vykonával prácu na dohodu od 1.4.2008 do 31.8.2008. Žalobca bol menovaný do funkcie generálneho riaditeľa žalovaného dňa 1.1.2005. Od 24.1.2005 začal jediný vlastník a konateľ spoločnosti MB Stavmont p. I. J. podnikat' najskôr

ako živnostník MB Stav – I. J. v predmete činnosti stavebné práce, elektroinštalačné a zámočnicke práce. Predtým vykonával podnikateľskú činnosť súvisiacu s jedlom a nápojmi. Práve N. B., svokra žalobcu vyhotovovala pracovné výkazy pre aktuálnych zamestnancov MB Stavmont, ktoré slúžili ako podpora pre fakturáciu za služby poskytnuté žalovanému. V r. 2008, keď bol I. B., svokor žalobcu zamestnancom MB Stav, resp. MB Stavmontu s.r.o., pracovné výkazy, ktoré boli súčasťou faktúr predkladaných MB Stavmontom, schvaľoval žalobca, takže audítori v tom videli prepojenie. Na vysvetlenie uviedla, že žalovaný získal sporné zákazky od spoločnosti U. S. L. M. L. prednostne ako jej dcérska spoločnosť a mala za to, že aj pokiaľ sa VULKMONT rozhodol posunúť tieto zákazky ďalšej spoločnosti, nemohol tak urobiť len na základe vlastného rozhodnutia, ale bol viazaný vnútorným predpisom TOP a musel urobiť výberové konanie. Vysvetlila, že sú dva rozdielne audity, a to externý a interný audit. Externý audit je zo zákona, interný audit je z poverenia manažmentu za tým účelom, aby manažment zistil, či generálny manažér, ostatní riaditelia na rôznych úrovniach konajú v súlade s pravidlami spoločnosti. V danom prípade išlo o interný audit. Bol však vykonaný aj externý audit, v rámci ktorého bola napadnutá v danom prípade fakturácia, chýbal podrobný popis vykonaných prác so záverom, že len vyfakturovaná suma nie je dostatočný dôkaz na to, aby sa uskutočnila aj platba.

25. Svedok N. N. W. na pojednávaní dňa 6.12.2011 uviedol, že v súčasnosti aj v rokoch 2007-2009 bol zamestnancom U. S. Steel Košice vo funkcii riaditeľa Útvaru pre ochranu spoločnosti. Jeho útvar v júni 2008 dostal od zamestnancov U. S. Steelu a VULKMONTu operatívnu informáciu, že generálny riaditeľ, teda žalobca zneužíva svoje postavenie tým, že uprednostňuje určité súkromné firmy pri výberových konaniach VULKMONTu a tým, že na stavbe jeho rodinného domu pracuje súkromná firma MB Stavmont, ktorá vykonáva práce aj pre U. S. Steel Košice s.r.o.. Bola monitorovaná oblasť, kde staval žalobca svoj rodinný dom od júna 2008. Zistili, že dňa 5.7.2008 prišiel na stavenisko rodinného domu navrhovateľa jeho zamestnanec p. J. a niečo vykladal z motorového vozidla. Pán J. prišiel priamo z VULKMONTu počas pracovnej doby a služobným motorovým vozidlom, sa zdržal asi 1 hodinu, pomáhal s nejakými prácami. Do zamestnania sa vrátil po 4 hodinách, pričom mu bola zaplatená zmena. Pán J. vo svojom vyjadrení k uvedenému uviedol, že prišiel za žalobcom pre podpísanie priepustok. Dňa 12.7. a 20.8.2008 zistili, že na stavbe rodinného domu žalobcu bolo motorové vozidlo Citroen Berlingo, ktoré patrilo firme MB Stavmont a na stavenisku pracovalo niekoľko zamestnancov firmy MB Stavmont. Rovnako zistili, že na stavbe rodinného domu žalobcu vykonával práce aj jeho svokor, ktorý v tom čase bol zamestnancom spoločnosti MB Stavmont, a to tak, že ráno prišiel do zamestnania, zaregistroval sa a z práce odišiel pracovať na rodinný dom žalobcu. O týchto šetreniach bol informovaný generálny manažér U. S. Steelu s.r.o. a vedenie v Pittsburghu. Získané informácie odovzdali internému auditu a začal sa vykonávať audit nezávisle na útvere ochrany spoločnosti.

26. Žalovaný v podaní zo dňa 2.10.2023 (č.l. 1025) uviedol, že Ústavný súd SR v náleze I ÚS 397/2017 vytýkal vady odôvodnenia záverov okresného súdu a krajského súdu v rozhodnutiach sp. zn. 19C/135/2009-599 a 2Co/704/2014-649 v predmetnej veci a to, že (i) súd sa v odôvodnení rozhodnutia nevenoval rozlíšeniu postavenia žalobcu ako zamestnanca a člena štatutárneho orgánu, opomenul jednoznačne a odôvodnene subsumovať skutky vytýkané žalobcovi vo výpovedi pod činnosti vyplývajúce z pracovnej náplne, (ii) súd pri posúdení zachovania subjektívnej lehoty pre skončenie pracovného pomeru výpoveďou nevysvetlil vyčerpávajúco svoje úvahy k otázke vedomosti jednotlivých členov predstavenstva žalovaného, (iii) súd neriešil právnu otázku zásadného významu, či zamestnávateľ považoval každé vytýkané konanie vo výpovedi za závažné porušenie pracovnej disciplíny jednotlivito alebo v súhrne. Ústavný súd teda vytkol len jedinú zásadnú pochybenie, ktorým bolo nedostatočné odôvodnenie rozsudku odvolacieho súdu, ktoré však malo takú intenzitu, že zakladalo porušenie práva na spravodlivý proces na strane žalobcu. Kvalifikáciu skutkov a odôvodnenie tejto kvalifikácie, teda závery v tejto otázke považoval za správne a ich odôvodnenie za dostatočné. V skutku 1 a skutku 2 je žalobcovi vytýkané ako porušenie pracovnej disciplíny porušenie interných pravidiel a postupov pre uskutočnenie výberových konaní. V zmysle vnútorného predpisu TOP-VULK-P-0001-01 Nakupovanie za riadne vykonanie výberového konania zodpovedal žalobca z titulu jeho pracovnoprávneho zaradenia na pozícii generálny riaditeľ a nie z titulu jeho pozície predsedu predstavenstva žalovaného. Vnútorný predpis nikde nereferuje na člena štatutárneho orgánu. Tento záver preukazuje aj svedecká výpoveď svedka A. B. zo dňa 18.5.2018: "... výberové konanie realizujú zamestnanci, ja som pri týchto výberových konaniach nebol a samotné podpisovanie objednávky zase realizujú členovia štatutárneho orgánu." Žalobcovi nie je nikde v opise skutku 1 ani skutku 2 vytýkané ako porušenie pracovnej disciplíny podpísanie príslušných objednávok. Toto zavádzajúce tvrdenie sa vyskytuje len v podaniach samotného žalobcu. Výpoveď však jasne formuluje, že žalobca

sa ako generálny riaditeľ dopustil porušenia pracovnej disciplíny tým, že: (i) vôbec neuskutočnil výberové konanie (ktoré bol povinný uskutočniť ako generálny riaditeľ podľa vnútorného predpisu TOP-VULK-P-0001-01), (ii) výberové konanie uskutočnil, ale porušil viaceré pravidlá upravujúce výberové konanie stanovené vo vnútornom predpise TOP-VULK-P-0001-01. Výpoveď neuvádza, že žalobcovi bolo ako porušenie pracovnej disciplíny vytkané podpísanie príslušných objednávok. Žalobca podpisoval predmetné objednávky ako člen predstavenstva a nie ako zamestnanec – generálny riaditeľ. Preukazovanie oprávnenia konať pri podpise objednávok je pre účely posúdenia platnosti výpovede úplne bezvýznamné.

V skutku 3 je žalobcovi vytkané porušenie vnútorných predpisov v súvislosti s nenahlásenými konfliktami záujmov, a síce porušenie Pracovného poriadku VULKMONT, prílohy č.5 Kódex etického správania, časť M v spojení s princípmi USSK č. 07/2005 Konflikt záujmov, bod 5.1.1 vo väzbe na body 3.5, 3.7 a 4. V zmysle dikcie uvedených interných predpisov vznikla žalobcovi povinnosť nahlásiť konflikt záujmov z titulu jeho zamestnania a nie z titulu jeho funkcie člena predstavenstva: (i) Pracovný poriadok VULKMONT, príloha č.5 Kódex etického správania, časť M "Zamestnanci sa nemôžu zapájať do činností, ktoré znamenajú konflikt záujmov..." (ii) Princípy USSK č. 07/2005 Konflikt záujmov, bod 2: "USSK sa riadi zásadou, že žiaden z jej zamestnancov nesmie mať mimo USSK žiadne osobné záujmy alebo aktivity, ktoré a) môžu spôsobiť konflikt záujmov..." Skutok 3 sa v zmysle uvedeného opäť vzťahuje na činnosť žalobcu ako zamestnanca.

V skutku 4 je žalobcovi vytkaný výskyt erotických obrázkov v služobnom počítači, ktorý mu bol pridelený ako zamestnancovi a tento skutok sa preto taktiež vzťahuje na činnosť žalobcu ako zamestnanca.

Žalobcovi vytkané porušenie pracovnej disciplíny bolo identifikované a potvrdené v správe zo šetrenia, ktoré vykonal Útvar vnútorného auditu U.S. Steel Košice, s.r.o.. Dňa 20.3.2009 P. I. M., I., predseda dozornej rady žalovaného, získava od N. O. L., riaditeľa Útvaru vnútorného auditu U.S. Steel Košice, s.r.o. správu zo šetrenia (ktoré vykonal Útvar vnútorného auditu U.S. Steel Košice, s.r.o.), v ktorej sú uvedené skutky 1-4. Dňa 23.3.2009 P. I. M., I., predseda dozornej rady žalovaného informuje o správe zo šetrenia A. F. H. a A. B., členov predstavenstva žalovaného - žalovaný sa hodnoverne dozvedá o skutkoch 1-4. Dňa 24.3.2009 A. F. H. a A. B., členovia predstavenstva žalovaného potvrdzujú svojimi podpismi získanie správy zo šetrenia (ktoré vykonal Útvar vnútorného auditu U.S. Steel Košice, s.r.o.). Dňa 26.3.2009 žalovaný doručil žalobcovi výpoveď. Tvrdenie žalobcu, že podpísanie objednávok dňa 26.3.2008 pri skutku 1 a 19.9.2008 pri skutku 2 zakladá subjektívnu vedomosť druhého podpisujúceho člena predstavenstva o vytkaných skutkoch, t.j. o porušení interných predpisov pre uskutočnenie výberových konaní, je nepravdivé. Členovia predstavenstva pri podpisovaní objednávok neuskutočňujú interný audit o správnosti priebehu jednotlivých výberových konaní a ani túto správnosť svojim podpisom neosvedčujú. Žalobca svoje tvrdenie o subjektívnej vedomosti druhého spolupodpisujúceho člena predstavenstva o vytkaných porušeníach v skutku 1 a skutku 2 ničím nepreukazuje. Z výsluchu členov predstavenstva pritom ich subjektívna vedomosť o skutku 1 a skutku 2 v čase podpisu objednávky nijakým spôsobom nevyplýva. Naopak, svedok A. B. uviedol, že pri podpisovaní objednávok nevedel či bolo realizované výberové konanie, pretože výberové konanie realizovali zamestnanci, pri výberových konaniach nebol a objednávky podpisovali členovia štatutárneho orgánu. O sporných skutkoch žalobcu sa dozvedel až zo záverečnej správy vnútorného auditu. Z výsluchu svedka A. F. H., ktorý bol druhým podpisujúcim dodatku č.1 k objednávke č. F., vedomosť o skutku 1 rovnako nevyplýva, nepamätal sa, či sa zúčastnil týchto konkrétnych výberových konaní.

Jednotlivé porušenia interných predpisov pre uskutočnenie výberových konaní vytkané žalobcovi boli zistené na základe šetrenia v rámci auditu na rok 2008 spracovaného Útvárom vnútorného auditu U.S. Steel Košice, s.r.o.. P. I. M., I., predseda dozornej rady žalovaného, informoval o správe zo šetrenia A. F. H. a A. B., členov predstavenstva žalovaného, ktorý obdržanie správy potvrdili svojim podpisom dňa 24.3.2009. Výpoveď bola žalobcovi doručená dňa 26.3.2009. Dvojmesačná subjektívna lehota pre danie výpovede podľa § 63 ods. 4 ZP je preto pri skutku 1 aj skutku 2 zachovaná. Väzby rodinných príslušníkov žalobcu na spoločnosť MB Stavmont s.r.o. a jej jediného spoločníka a konateľa I. J., resp. spoločnosť MB STAV – I. J. boli zistené až na základe šetrenia v rámci vnútorného auditu. Vedomosť o skutku 3 preto opäť nadobudli ostatní členovia predstavenstva až na základe písomnej správy o výsledkoch auditu, ktorú prevzali dňa 24.3.2009, rovnako ako vedomosť o skutku 4. Automatické hlásenia, ktoré žalobca obdržal dňa 19.11.2008 a 14.1.2009 neboli zasielané na vedomie ostatným členom predstavenstva.

V rozhodnutí OS Košice II sp. zn. 19C/135/2009-599 vyhodnotil skutok 1 a skutok 2 ako závažné porušenie pracovnej disciplíny a skutky 3 a 4 ako menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. Krajský súd v Košiciach v rozhodnutí 2Co/704/2014-649 uvedené závery o kvalifikácii skutkov potvrdil. Ústavný súd v náleze I ÚS 397/2017 vytykal vyššie uvedeným rozhodnutiam, že sa v odôvodnení nevysporiadali s právnou otázkou zásadného významu, či zamestnávateľ považoval každé vytkané

konanie vo výpovedi za závažné porušenie pracovnej disciplíny jednotlivu alebo v súhrne. Ústavný súd pritom ale nedopovedal, aký má mať táto právna otázka zásadného vplyvu dopad na predmetné konanie. Ústavný súd a ani Najvyšší súd nevytýkali nižším súdom otázku kvalifikácie skutkov a odôvodnenie tejto kvalifikácie a teda závery súdov v tejto otázke považovali za správne a ich odôvodnenie za dostatočné. V situácii, keď súdy kvalifikovali dva zo štyroch skutkov vo výpovedi ako závažné porušenie pracovnej disciplíny je otázka, či zamestnávateľ považoval každé vytýkané konanie vo výpovedi za závažné porušenie pracovnej disciplíny jednotlivu alebo v súhrne, rýdzo akademickou otázkou, ktorá nemá žiaden dopad na výslednú kvalifikáciu porušenia pracovnej disciplíny žalobcom ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. Vôľou zamestnávateľa bolo vo výpovedi vyjadriť, že každý skutok jednotlivu predstavuje závažné porušenie pracovnej disciplíny. Jednotlivé skutky sú vo výpovedi samostatne a ucelene popísané a vždy obsahujú konkrétne odkazy na príslušné interné predpisy zamestnávateľa, ktoré žalobca porušil. Výkladom prejavu vôle je preto možné dospieť k záveru, že žalovaný nemal ambíciu formulovať výpoveď ako jeden rozsiahly nadväzujúci skutok, ktorý by až v súhrne predstavoval závažné porušenie pracovnej disciplíny. Aj pri pripustení opačného výkladu prejavu vôle, t.j. že zamestnávateľ považoval za závažné porušenie pracovnej disciplíny až všetky skutky v súhrne, nemá takýto výklad vplyv na predmetné konanie. V zmysle judikatúry je možné spájať viaceré menej závažné porušenia pracovnej disciplíny tak, aby v súhrne predstavovali závažné porušenie pracovnej disciplíny iba v prípade, ak je medzi jednotlivými porušeniami primeraná objektívna časová a vecná súvislosť. Žalovaný navrhol, aby súd zamietol žalobu v celom rozsahu a zaviazal žalobcu k náhrade trov konania.

27. Žalovaný vo vyjadrení zo dňa 31.10.2023 (č.l. 1069) uviedol, že výpovede svedkov p. B. a p. H. vypočutých na pojednávaní dňa 6.10.2023 jednoznačne preukázali, že v spoločnosti žalovaného existoval vnútorný predpis, ktorý upravoval nakupovanie a výber dodávateľov, ktorý sa vzťahoval aj na žalobcu ako zamestnanca na pozícii generálny riaditeľ. Za priebeh výberového konania u žalovaného zodpovedala výberová komisia, pričom žalobca bol členom tejto komisie ako generálny riaditeľ. Generálny riaditeľ (t.j. žalobca) určoval, kto bude členom tejto výberovej komisie. Svedkovia, ktorí v danom období vykonávali funkcie člena predstavenstva žalovaného, nemali pred obdržaním správy z vnútorného auditu subjektívnu vedomosť o tom, že žalobca pri skutkoch, ktoré sú mu vytýkané vo výpovedi, porušil vnútorné predpisy. Vôľou vtedajšieho jediného akcionára žalovaného, spoločnosti U. S. Steel Košice, s.r.o., bolo, aby žalovaný rozviazal so žalobcom pracovný pomer z dôvodu zistených porušení vnútorných predpisov. Na základe uvedeného považujeme procesnú obranu žalobcu spočívajúcu v tom, že vnútorný predpis žalovaného TOP-VULK-P-0001-01 Nakupovanie sa na žalobcu ako zamestnanca - generálneho riaditeľa nevzťahoval, za vyvrátenú. Je nepochybné, že skutok 1 a 2 vytýkaný žalobcovi vo výpovedi sa preto vzťahoval na činnosť žalobcu ako zamestnanca a nie na činnosť, ktorú žalobca vykonával ako člen predstavenstva. Svedok p. B. výslovne potvrdil, že sa o porušeníach vnútorných predpisov žalobcom dozvedel až na stretnutí, kde mu bol predložený písomný výsledok interného auditu. Druhý svedok, p. H., uvádza, že si nebol vedomý porušení vnútorných predpisov žalobcom. Svedkovia, aj so značným časovým odstupom potvrdili, že nemali v čase pred obdržaním správy z vnútorného auditu dňa 24.3.2009 subjektívnu vedomosť o porušeníach vnútorných predpisov TOP-VULK-P-0001-01 Nakupovanie, bod 3. Keďže výpoveď bola žalobcovi doručená dňa 26.3.2009, subjektívna lehota pre danie výpovede bola zachovaná. Svedkovia tiež potvrdili, že vôľou vtedajšieho jediného akcionára spoločnosti bolo z dôvodu zistených porušení vnútorných predpisov skončiť pracovný pomer so žalobcom. Vnútorné obavy vyjadrené vo výpovedi svedka p. H. v súvislosti s možným dopadom odmietnutia podpísania výpovede na jeho vlastný pracovný pomer u žalovaného nie sú ničím preukázané a žalovaný ich rázne odmieta aj vzhľadom na výpoveď druhého svedka, p. B.. Vnútorné obavy p. H. nemajú žiaden vplyv na platnosť výpovede danej žalobcovi, z dôvodu, že pri podpise výpovede išlo o výkon pôsobnosti člena predstavenstva v súlade s vôľou jediného akcionára spoločnosti, t.j. postup člena predstavenstva v súlade s §194 ods.5 Obchodného zákonníka. Ak by pri podpísaní výpovede p. H. uprednostnil vnútorné obavy zo skončenia pracovného pomeru pred vôľou jediného akcionára, uprednostnil by pri výkone funkcie člena predstavenstva svoj osobný záujem a konal by tak v rozpore s §194 ods. 5 Obchodného zákonníka. Uvedená situácia však nenastala a p. H. výpoveď v súlade so záujmami spoločnosti (žalovaného) a jej jediného akcionára riadne podpísal. Navyše je v súvislosti s vnútornými obavami p. H. otázne, ako boli jeho spomienky s odstupom času ovplyvnené skutočnosťou, že žalovaný aj s ním skončil pracovný pomer, hoci až o viac ako rok neskôr. Na základe uvedeného, obavy vyjadrené p. H. ohľadom skončenia jeho vlastného pracovného pomeru nemajú žiaden vplyv na platnosť výpovede danej žalobcovi. Žalovaný navrhol, aby súd zamietol žalobu v celom rozsahu a zaviazal žalobcu k náhrade trov konania. alternatívne pre prípad, ak by súd určil, že skončenie pracovného pomeru žalobcu je neplatné, aby

súd rozhodol, že od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával a nepriznal žalobcovi náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov.

28. Žalobca vo vyjadrení z 7.11.2023 (č.l. 1084) uviedol, že svedok H. vypovedal, že výpoveď nevyhotovoval, nevie, kto ju vyhotovil túto listinu, bola mu predložená v podstate s príkazom na podpis. Na otázku, či výberové konanie prebehlo, uviedol: „Určite áno, lebo inak by nebolo realizované“, a na otázku, kedy sa dozvedel, že žalobca mal porušiť interné predpisy pri výberovom konaní, aj pri konflikte záujmov, uviedol: „Ja som si nebol vedomý, že porušuje vnútorné predpisy.“ K okolnostiam výpovede danej žalobcovi sa jasne vyjadril, že túto podpísal v tiesni, neslobodne, keď nemal na výber, ak nechcel prísť o vlastné zamestnanie. Obava svedka nevyklučuje priamy nátlak zo strany US Steelu, naopak, priamo z neho vyplýva. Uvedená svedecká výpoveď potvrdzuje tvrdenia žalobcu, že neporušil vnútorné predpisy, čo je pri stovkách objednávok ročne (desiatky denne) beztak irelevantné, čo vyjadril aj krajský súd a právny úkon svedka, ktorým podpísal výpoveď, nebol slobodný.

Svedok B. opísal skutočnosti zo svojho pohľadu vychádzajúceho z dlhoročného závislého vzťahu na US Steel Košice, ktorý podľa názoru žalobcu pretrváva dodnes a preto každú svoju odpoveď na každú položenú otázku sa snažil vtesnať do tohto rámca.

Žalobca dal do pozornosti súdu výpoveď S. I. dňa 6.12.2011, ktorý ako manažér zamestnávateľa žalobcu (vo vtedajšom Vulkmonte) na otázku či bol členom výberovej komisie pri tomto výberovom konaní, uviedol, že bol členom výberovej komisie, osobne prevzal ponuky súvisiace s výberovým konaním, pamätal si, či boli zalepené obálky. Otázku, či bolo alebo nebolo výberové konanie, potvrdili dvaja svedkovia – H. a I..

Pokiaľ žalovaný vo svojom vyjadrení píše, že „výkladom prejavu vôle zamestnávateľa je možno dospieť k záveru“, že skutky treba posudzovať jednotlivo, tak presný opak je pravdou, lebo Ústavný súd SR (2017) hovorí o neopomenuteľnosti prísnosti pri zachovaní formálnych aj obsahových náležitostí výpovede, čo „nepripúšťa iný výklad vôle zamestnávateľa, než aký vyplýva zo samotnej formulácie výpovede“. Žalovaný teda kriví nález Ústavného súdu SR, čo výslovne potvrdil aj Krajský súd Košice, ktorý potom vyjadril, že podľa nálezu Ústavného súdu SR jednoducho nemôže konať inak, ako posudzovať výpovedné skutky v celku a z čoho potom vyvodil, že ich intenzita nepostačuje na výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny. Žalobca sa nestotožňuje ani s tým tvrdením žalovaného, že súdy považovali skutok 1 a 2 za závažné porušenie pracovnej disciplíny, lebo Ústavný súd SR a Krajský súd Košice dospeli k opačnému záveru. Ústavný súd SR v roku 2017 predovšetkým vyslovil, že boli porušené ústavné práva žalobcu, a to hneď 2 rozsudkami súdov (ktorými súdy zamietli žalobu) a vyslovil, že nedostatky odôvodnenia zamietavého rozsudku Krajského súdu Košice z 21.10.2015 boli v okolnostiach veci, spôsobilé založiť prípustnosť dovolania a preto potom aj Najvyšší súd SR pochybil, keď dospel k inému záveru a dovolanie žalobcu odmietol. Následne Krajský súd Košice v súlade s nálezom ÚS SR rozhodnutie zmenil v prospech žalobcu. Žalobca žiada, aby bol cit. nález Ústavného súdu SR z roku 2017 plne rešpektovaný. Intenzita skutkov podľa Krajského súdu Košice (rozhodnutie z r. 2018, teda posledné vo veci samej a ktoré bolo podľa uznesenia Ústavného súdu SR z 15.12.2020 zákonné) nestačí na výpoveď a žalovaný len opakuje tie názory súdu, ktoré tomuto rozhodnutiu predchádzali. Žalovaný opakovane argumentuje tým, že žalobca porušil TOP-VULK, zámerne opomína záver Krajského súdu Košice z roku 2018, že intenzitou nejde o výpovedný dôvod. Čiže bez ohľadu na to, či tento predpis žalobca porušil alebo neporušil (čo sa podľa Krajského súdu Košice pre jeho zložitost' ani nedá posúdiť a čo vyvracajú svedecké výpovede I. a H.), s ohľadom na chabú intenzitu protiprávnosti konania, keď išlo len o pracovný postup, nemôže toto konanie intenzitou zakladať výpovedný dôvod (ktorý Zákonník práce vymedzuje ako porušenie základných pracovných povinností zamestnanca, rozhodne nie ako porušenie vnútorného pracovného predpisu, navyše porušenie ktorého ani nebolo preukázané). Žalovaný tvrdí aj porušenie etického kódexu, pritom Krajský súd Košice sa jasne vyjadril, že ide o etický problém, nie o konflikt záujmov s intenzitou právnej relevantnosti ako výpovedného dôvodu. Žalobca opätovne uvádza, že bol opakovane hodnotený nadpriemerne ako vynikajúci riaditeľ a zamestnanec, pričom túto skutočnosť už krajský súd považoval za nanajvýš relevantnú. Navyše odborová organizácia bola proti prepusteniu žalobcu. Podľa výpovede predsedu odborového zväzu Tabáka zo 6.12.2011, celý odborový výbor bol proti a ten výbor mal 17 členov, hlasujúcich jednomyselne proti skončeniu pracovného pomeru žalobcu.

Žalobca uviedol, že došlo k porušeniu antidiskriminačného zákona, keď už v minulosti poukázal na nerovnaký prístup k zamestnancom, kedy zamestnávateľ rovnaké porušenie povinností u ostatných konateľov prehliadol, ba dokonca využil právne úkony týchto osôb na podanie výpovede žalobcovi.

Žiaden súd doteraz nevyslovil, že by žalobca niektoré zo svojich tvrdení nepreukázal, (s výnimkou zachovania lehoty pre podanie výpovede). Žiaden súd tvrdenia žalobcu argumentačne nevyvrátil,

naopak, Krajský súd Košice v roku 2018, po všetkých konaniach a dokazovaniach od roku 2009 vyslovil, že dôvody výpovede nie sú dané, pričom ÚS SR vyslovil, že odôvodnenie tohoto rozhodnutia je hraničné, avšak zákonné. Súčasné, doplňované dôkazy, potvrdzujú žalobné tvrdenia a argumentáciu. Preto žiadal, aby súd rozhodol, že výpoveď daná žalobcovi je neplatná a žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy od 1.7.2009 do 20.08.2018 (kedy žalovaný opäť začal vyplácať žalobcovi náhradu mzdy).

29. Podľa ust. § 61 ods. 1 a 2 Zák. č. 311/2001 Z. z. (ďalej len Zákonník práce), výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

30. Podľa ust. § 62 ods. 1 a 2 Zákonníka práce, ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba je rovnaká pre zamestnávateľa aj zamestnanca a je najmenej dva mesiace. Ak je daná výpoveď zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov, je výpovedná doba najmenej tri mesiace. Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak nie je ustanovené inak.

31. Podľa ust. § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak

e) sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

32. Podľa ust. § 63 ods. 3 a ods. 5 Zákonníka práce, pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel, a pre porušenie pracovnej disciplíny v cudzine aj do dvoch mesiacov po jeho návrate z cudziny, najneskôr vždy do jedného roka odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol. Ak zamestnávateľ chce dať zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, je povinný oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť mu vyjadriť sa k nemu.

33. Podľa ust. § 74 Zákonníka práce, výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je neplatná. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa do desiatich kalendárnych dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedenej lehote nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

34. Podľa ust. § 81 Zákonníka práce, zamestnanec je povinný najmä

a) pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi; nadriadeným je aj predstavený podľa osobitného predpisu,

b) byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času,

c) dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený,

e) hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ, a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa.

35. Podľa ust. § 82 Zákonníka práce, vedúci zamestnanec je okrem povinností uvedených v § 81 povinný najmä a) riadiť a kontrolovať prácu zamestnancov,

e) zabezpečovať, aby nedochádzalo k porušovaniu pracovnej disciplíny.

36. Podľa ust. § 84 ods. 1 – 4 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže vydať pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný. Pracovný poriadok bližšie

konkretizuje v súlade s právnymi predpismi ustanovenia tohto zákona podľa osobitných podmienok zamestnávateľa. Pracovný poriadok je záväzný pre zamestnávateľa a pre všetkých jeho zamestnancov. Nadobúda účinnosť dňom, ktorý je v ňom určený, najskôr však dňom, keď bol u zamestnávateľa zverejnený. Každý zamestnanec musí byť s pracovným poriadkom oboznámený. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný.

37. Na základe vykonaného dokazovania a to pracovnej zmluvy a jej dodatkov ako aj zhodných tvrdení strán je nesporné, že žalobca bol od 1.1.2005 zamestnancom žalovaného v pracovnej pozícii riaditeľ spoločnosti a od 1.10.2007 pracovnej pozícii generálny riaditeľ spoločnosti. Dňa 26.3.2009 žalovaný doručil žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru danú podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny navrhovateľom, ktorého sa mal dopustiť tým, že

(1.) dňa 26.3.2008 vystavil objednávku č. VU500180592 na realizáciu zákazky oprava priestorov starej AB budovy prevádzky VP a UVP pre spoločnosť MB Stavmont s.r.o. bez riadneho výberového konania v rozpore s Technicko-organizačným postupom TOP-VULK-P-001-01 Nakupovanie, vydanie č. 5. Prílohou faktúry MB Stavmont s.r.o. č. 2008/138 je súpis vykonaných prác, ktorý však neobsahuje podrobný súpis prác v zmysle všeobecných dodacích podmienok odporcu,

(2.) dňa 19.9.2008 vystavil pre spoločnosť MB Stavmont s.r.o. objednávku č. VU410181735 na opravu cestného osvetlenia na hlavných cestách USSK, pričom došlo k porušeniu pravidiel tým, že členom výberovej komisie nebol zástupca určený GM VSZZ, neboli stanovené kritériá pre hodnotenie ponúk ešte pred odoslaním dopytov a prijatím ponúk, zápis zo zasadnutia výberovej komisie nebol označený evidenčným číslom, do výberového konania boli zaradené ponuky, ktoré neboli v zalepených obálkach a neboli označené elektronickou dátumovou pečiatkou a ktoré mali byť automaticky z ďalšieho posudzovania vyradené, spoločnosť Reliningserv s.r.o. bola telefonicky kontaktovaná počas zasadnutia výberovej komisie s tým, že oficiálne odstúpenie z výberového konania bolo doručené spoločnosti VULKMONT až nasledujúci deň 4.7.2008 po uzavretí výberového konania,

(3.) nenahlásil zamestnávateľovi, že jeho rodinní príslušníci (svokor, svokra, matka) boli zamestnancami spoločnosti MB Stavmont s.r.o. (jediným spoločníkom a konateľom je I. J.) príp. firmy I. L. - I. J. a I. J. bol opakovane prítomný na stavbe rodinného domu žalobcu, nakoľko tento druh finančného dojednania podlieha v zmysle Princípov USSK č. 07/2005 Konflikt záujmov schvaľovacej procedúre. Tieto skutočnosti svedčia o nadštandardnom vzťahu žalobcu so štatutárnym zástupcom a majiteľom obchodnej spoločnosti, ktorá patrila medzi najvýznamnejších obchodných partnerov žalovaného, o čom svedčí aj fakt, že spoločnosť MB Stavmont s.r.o. vyfakturovala žalovanému v priebehu roka 2008 za dodávky služieb celkovo čiastku presahujúcu 24.000.000,- Sk. Dňa 5.7.2007 navštívil stavbu rodinného domu žalobcu zamestnanec žalovaného N. J. na služobnom motorovom vozidle patriacom žalovanému, počas pracovnej doby.

(4.) v služobnom počítači žalobcu sa nachádzali obrázky erotického charakteru uložené pod jeho užívateľským menom a heslom, na čo bol opakovane upozornený dňa 19.11.2008 a 14.1.2009.

Opísaným konaním žalovaný mal za to, že žalobca porušil základné povinnosti zamestnanca, ktoré vyplývajú z ustanovení Zákonníka práce a to § 81 písm. a), b), c) a e), základné povinnosti vedúceho zamestnanca, ktoré vyplývajú z ust. § 82 písm. a) a e) Zákonníka práce, ustanovenia Pracovného poriadku spoločnosti žalovaného, ust. Kódexu etického správania spoločnosti U. S. Steel s.r.o., Princípy USSK č. 07/2005 Konflikt záujmov a ustanovenia TOP-VULK-P-0001-01 nakupovanie, vydanie č. 5.

38. Žalobca tvrdil, že žalovaný zmeškal zákonnú subjektívnu dvojmesačnú lehotu podľa ust. § 63 ods. 3 Zákonníka práce, keďže mal za to, že žalovaný sa dozvedel o jeho konaní už v dňoch kedy k nemu došlo, t.j. 26.3.2008, keď podpísal v poradí prvú objednávku pre spoločnosť MB Stavmont s.r.o., dňa 19.9.2008 keď podpísal druhú objednávku pre spoločnosť MB Stavmont s.r.o., keďže prvú objednávku podpísal okrem žalobcu aj A. B. ako ďalší člen predstavenstva a druhú objednávku aj Ing., F. H. ako ďalší člen predstavenstva. O tom, že v pracovnom počítači žalobcu sa nachádzajú obrázky erotického charakteru sa žalovaný, ako sám tvrdil, dozvedel 19.11.2008 a 14.1.2009. Napriek tomu výpoveď mu bola doručená až 26.3.2009.

39. Námietku žalobcu, že žalovaný pri výpovedi nedodrжал dvojmesačnú prekluzívnu lehotu podľa ust. § 63 ods. 3 Zákonníka práce, t.j. že neukončil pracovný pomer výpoveďou do dvoch mesiacov odkedy sa dozvedel o dôvode výpovede, súd vyhodnotil ako nedôvodnú.

Dvojmesačná lehota na výpoveď pre závažné porušenie pracovnej disciplíny začína plynúť odo dňa, keď sa zamestnávateľ preukázateľne (skutočne) dozvie o dôvode na výpoveď. Teda musí mať

zistený dôvod, nestačí iba podozrenie, že dôvod je daný. Zamestnávateľ zistí dôvod na výpoveď vtedy akonáhle tento dôvod zistí ktorýkoľvek jeho zamestnanec, ktorý je vo vzťahu k zamestnancovi, ktorý porušil pracovnú disciplínu služobne nadriadený a teda oprávnený tomuto služobne podriadenému zamestnancovi ukladať pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať jeho prácu a dávať mu za týmto účelom záväzné pokyny (vedúci zamestnanec v zmysle ust. § 9 ods. 3 Zákonníka práce).

40. Tvrdenie žalobcu spočívajúce v tom, že o prvých dvoch vytýkaných skutkoch, t.j. o podpísaní objednávok pre spoločnosť MB Stavmont, s.r.o. dňa 26.3.2008 a 19.9.2008, ktoré boli podpísané aj ďalším členom štatutárneho orgánu - predstavenstva sa už v čase podpísania dozvedel nadriadený žalobcu, podľa názoru súdu neobstojí, pretože štatutárnym orgánom žalovaného je predstavenstvo ako kolektívny orgán a nie jednotliví členovia predstavenstva. Z predmetných objednávok vyplýva, že objednávku zo dňa 26.3.2008 okrem žalobcu podpísal A. B. v zastúpení A. L. L., člena predstavenstva. Dodatok č. 1 k tejto objednávke bez uvedenia dátumu podpísal okrem žalobcu A. F. H. ako člen predstavenstva. Objednávku zo dňa 19.9.2008 podpísal okrem žalobcu A. B. ako druhý člen predstavenstva. Podľa výpisu z obchodného registra, v mene spoločnosti konajú vždy dvaja členovia predstavenstva spoločne. Z uvedeného je zrejmé, že sa o vytýkanom konaní žalobcu v dňoch 26.3.2008 resp. 19.9.2008 nemohol dozvedieť nadriadený žalobcu, ktorým bolo predstavenstvo žalovaného (nie jednotliví členovia predstavenstva). Podstatné však je, že obaja svedkovia, vtedajší členovia predstavenstva A. B. aj A. F. H. zhodne potvrdili, že v čase podpísania sporných objednávok nevedeli o tom, že žalobca konal v rozpore s internými predpismi, keďže z tohto pohľadu objednávky pred podpisom neoverovali a o ďalších konaniach žalobcu, ktoré sú mu vytýkané vo výpovedi (porušenie konfliktu záujmov a erotické obrázky v pracovnom počítači) nemali vedomosť.

Podľa tvrdenia žalovaného, o všetkých vytýkaných skutkoch uvedených vo výpovedi pre žalobcu sa žalovaný ako zamestnávateľ dozvedel až zo správy vnútorného auditu. Z emailovej správy (č.l. 281) vyplýva, že správa o vykonanom internom audite ako aj správa o šetrení útvárom ochrana spoločnosti boli doručené, okrem iných osôb, v tom čase generálnemu riaditeľovi materskej spoločnosti a jediného akcionára žalovaného U. S. Steel Košice s.r.o. Q. J. a predsedovi dozornej rady žalovaného P. I. M. dňa 20.3.2009. Z listu predsedu dozornej rady P. I. M. zo dňa 23.3.2009 adresovaného žalovanému (č.l. 329) vyplýva, že predseda dozornej rady výsledky interného šetrenia doručil členom predstavenstva žalovaného dňa 24.3.2009. Prevzatie potvrdili vlastnoručnými podpismi členovia predstavenstva A. B. aj A., F. H..

Z uvedených skutočností a dôkazov súd mal za preukázané, že nadriadený žalobcu teda predstavenstvo žalovaného resp. minimálne dvaja členovia predstavenstva oprávnení konať v mene žalovaného, nemali vedomosť o všetkých skutočnostiach zakladajúcich dôvod pre výpoveď pracovného pomeru žalobcu pred dňom 24.3.2009, kedy boli výsledky interného šetrenia oznámené dvom členom predstavenstva, resp. pred 20.3.2009 kedy boli výsledky interného šetrenia doručené predsedovi dozornej rady ako kontrolného orgánu žalovaného. Výpoveď bola žalobcovi doručená dňa 26.3.2009, teda zo strany žalovaného bola dodržaná dvojmesačná lehota na doručenie výpovede pre závažné porušenie pracovnej disciplíny.

41. Žalobca v čase, keď mu bola daná výpoveď bol v pracovnej pozícii generálneho riaditeľa a zároveň bol členom štatutárneho orgánu - predsedom predstavenstva. Podľa stanov spoločnosti žalovaného, štatutárnym orgánom spoločnosti je predstavenstvo, ktoré sa skladá z troch členov, z toho jeden je predsedom predstavenstva. V spornom čase predsedom predstavenstva bol žalobca a dvoma členmi predstavenstva boli A. B. a A. F. H.. Dozorná rada ako kontrolný orgán sa skladala z troch členov, predsedom v spornom čase bol P. I. M..

42. Ústavný súd SR v náleze č. I. ÚS 397/2017 zo dňa 12.12.2017 vytkol okresnému a krajskému súdu najmä to, že nevenovali ani len minimálnu pozornosť rozlíšeniu postavenia žalobcu ako zamestnanca a ako člena štatutárneho orgánu zamestnávateľa v nadväznosti na činnosti žalobcom vykonávané v týchto odlišných statusoch.

Podľa stavov žalovaného, predstavenstvo riadi činnosť spoločnosti a koná v jej mene, rozhoduje o všetkých záležitostiach, pokiaľ nie sú Obchodným zákonníkom alebo stanovami vyhradené do pôsobnosti valného zhromaždenia alebo dozornej rady. Stanovy v čl. 11 vymedzujú postavenie, práva a povinnosti predstavenstva.

Žalobca a žalovaný dňa 13.1.2005 a dňa 30.6.2008 uzavreli Zmluvu o výkone funkcie predsedu a člena predstavenstva, predmetom ktorej bola špecifikácia podmienok výkonu funkcie predsedu predstavenstva žalobcom.

43. Pracovnoprávny vzťah medzi žalobcom a žalovaným vznikol na základe pracovnej zmluvy dňa 1.1.2005 na pracovnú pozíciu riaditeľ, neskôr generálny riaditeľ spoločnosti. Prílohou pracovnej zmluvy bola listina Stručná charakteristika pracovnej činnosti generálneho riaditeľa spoločnosti, podľa ktorej generálny riaditeľ (okrem iného) riadi a kontroluje činnosť spoločnosti a jej zamestnancov v celom rozsahu, schvaľuje účtovné doklady (faktúry, objednávky ..), rozhoduje o všetkých otázkach spoločnosti, ktoré nie sú stanovami alebo rozhodnutím valného zhromaždenia zverené iným orgánom, menuje a odvoláva členov jednotlivých komisií.

Skutky uvedené vo výpovedi z pracovného pomeru, ktoré žalovaný hodnotil ako závažné porušenie pracovnej disciplíny, boli činnosťami žalobcu ako zamestnanca – generálneho riaditeľa. Pri 1. a 2. skutku išlo o neuskutočnenie výberového konania a porušenie pravidiel výberového konania na dodávku tovarov a služieb v zmysle interného predpisu žalovaného TOP-VULK-P-0001-01 Nakupovanie. Zo znenia tohto interného predpisu, ale aj z výpovedí svedkov A. B., A. F. H. a A. L. L. vyplynulo, že bol závažný pre všetkých zamestnancov, ktorí vstupovali do procesu nakupovania, vrátane žalobcu ako generálneho riaditeľa. Dôvodom výpovede nebolo samotné podpísanie sporných objednávok žalobcom (pri 1. a 2. skutku), ktoré podpisoval ako predseda predstavenstva – t.j. člen štatutárneho orgánu konajúci v mene spoločnosti podľa stanov, rovnako ako svedkovia A. B. a F. H. v pozícii členov predstavenstva, ale porušenie interných pravidiel zamestnávateľa, za dodržiavanie ktorých bol žalobca zodpovedný ako zamestnanec – čo vyplýva aj z jeho pracovnej náplne generálneho riaditeľa. Rovnako aj pri 3. skutku bolo porušením pracovnej disciplíny porušenie vnútorných predpisov žalovaného pre nenahlásenie možného konfliktu záujmov – porušenie Pracovného poriadku, Kódexu etického správania a Princípov USSK č. 7/2005, ktoré boli závažné pre všetkých zamestnancov, vrátane generálneho riaditeľa, čo vyplýva z ich obsahu. Výskyt nevhodných obrázkov v pracovnom počítači žalobcu – 4. skutok tiež súvisel s činnosťou žalobcu ako zamestnanca, keďže išlo o počítač pridelený žalobcovi ako zamestnancovi na výkon práce (podľa tvrdenia žalovaného, čo žalobca nerozporoval).

44. Žalobca vo svojej výpovedi pred súdom potvrdil, že sa dopustil všetkých vytykánych skutkov tak ako sú opísané vo výpovedi pracovného pomeru. Potvrdil, že sa oboznámil so všetkými vnútornými predpismi žalovaného ako svojho zamestnávateľa, vrátane pravidla TOP, avšak namietal, že pri prvých dvoch vytykánych skutkoch sa vedome neriadil týmito pravidlami z dôvodu, že tieto pravidlá boli vydané na úrovni obchodného riaditeľa a on ako generálny riaditeľ nebol povinný sa nimi riadiť ako funkčne nadriadený obchodného riaditeľa spoločnosti. Pri treťom vytykanom skutku – porušenie konfliktu záujmov tvrdil, že vo výpovedi vytykanú povinnosť nemal, pretože išlo o princípy USSK, teda princípy, ktoré sa vzťahujú na zamestnancov U.S. Steel Košice a nie na zamestnancov spoločnosti VULKMONT a.s. a preto týmto svojim konaním, teda že nenahlásil konflikt záujmov nemohol porušiť pracovnú disciplínu. Ku skutku, že v jeho počítači sa nachádzali erotické obrázky uviedol, že obrázky boli v jeho počítači, došli mu emailom, keď zistil, čo tam je, zatvoril a ďalej sa týmto nezaoberal, ďalej ich neposielal.

45. Povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí k základným povinnostiam zamestnanca vyplývajúcim z pracovného pomeru a spočíva v plnení povinností vymedzených právnymi predpismi (najmä ust. § 81 a § 82 Zákonníka práce), pracovným poriadkom, pracovnou zmluvou alebo pokynmi nadriadeného zamestnanca. Ak má byť porušenie pracovnej disciplíny dôvodom na výpoveď z pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí byť takéto porušenie zo strany zamestnanca zavinené aspoň z nedbanlivosti a musí dosahovať určitý stupeň intenzity. Zákonník práce nedefinuje pojem závažné porušenie pracovnej disciplíny, ale ponecháva súdu možnosť, aby podľa svojej úvahy v konkrétnom prípade vymedzil hypotézu tejto právnej normy z vopred neobmedzeného okruhu okolností a dospel k záveru, či konanie žalobcu – zamestnanca opísané vo výpovedi možno hodnotiť ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. Pri hodnotení stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny, nie je súd viazaný tým ako zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku alebo v inom internom predpise hodnotí určité konanie zamestnanca. Hodnotenie stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí od konkrétnych okolností a ovplyvňuje ho osoba zamestnanca, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, čas a situácia, za ktorej došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, miera zavinenia zamestnanca, spôsob a intenzita porušenia konkrétnych povinností zamestnancom, dôsledky porušenia pracovnej disciplíny pre zamestnávateľa, vznik škody a pod..

46. V danom prípade nebolo sporné medzi stranami, že žalobca nikdy nebol ani upozornený na porušenie pracovnej disciplíny počas celej doby jeho pôsobenia u žalovaného, ako zamestnanec bol zamestnávateľom hodnotený pozitívne (čo vyplýva z jeho hodnotenia za rok 2008 – čl. 585).

Podľa právneho názoru Ústavného súdu SR vyjadreného v náleze č. I. ÚS 397/2017-43 zo dňa 12.12.2017 okresný a krajský súd nevysvetlili úmysel zamestnávateľa, či považoval jednotlivé skutky vytýkané vo výpovednom prejave samostatne ako závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo súhrnne.

Podľa názoru súdu z formulácie výpovede vyplýva, že žalovaný všetky, vo výpovedi opísané skutky v súhrne považoval za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Tým, že Zákonník práce nedefinuje pojem závažné porušenie pracovnej disciplíny, ale ponecháva súdu možnosť, aby podľa svojej úvahy v konkrétnom prípade vymedzil hypotézu tejto právnej normy z vopred neobmedzeného okruhu okolností a dospel k záveru, či konanie zamestnanca opísané vo výpovedi možno hodnotiť ako závažné porušenie pracovnej disciplíny a súd pri hodnotení stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny, nie je viazaný tým ako zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku alebo v inom internom predpise hodnotí určité konanie zamestnanca, nemôže byť viazaný ani tým, či zamestnávateľ považoval jednotlivé skutky vytýkané vo výpovednom prejave ako závažné porušenie pracovnej disciplíny samostatne alebo súhrnne.

Dokazovaním bolo preukázané, že žalobca v dňoch 26.3.2008 a 19.9.2008 porušil svoje povinnosti podľa ust. § 81 písm. c) Zákonníka práce, ust. § 82 písm. e) Zákonníka práce, ustanovenia pracovného poriadku žalovaného a pravidiel TOP-VULK.P-0001-01 Nakupovanie, vydanie č. 5, s ktorými bol riadne oboznámený a vlastnoručným podpisom sa zaviazal ich dodržiavať, čím porušil pracovnú disciplínu.

Pri posudzovaní stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny súd zohľadnil to, že žalobca pracovnú disciplínu porušil úmyselne, vedomým nerešpektovaním citovaných ustanovení Zákonníka práce a interných predpisov svojho zamestnávateľa tým, že porušoval a obchádzal pravidlá svojho zamestnávateľa na nakupovanie prác a služieb, t.j. pri nakladaní s majetkom zamestnávateľa značného objemu. S jeho tvrdením, že pravidlá TOP ho nezaväzovali, pretože boli vydané jeho funkčne podriadeným zamestnancom súd nesúhlasil, pretože aj z obsahu uvedených pravidiel vyplýva, že sa vzťahujú na všetkých zamestnancov spoločnosti žalovaného, ktorí sa zúčastňujú na nakupovaní tovarov a služieb. Opísaného konania sa navrhovateľ dopustil opakovane, v spolupráci s inými zamestnancami a navyše za situácie, keď zastával funkciu generálneho riaditeľa a aj predsedu predstavenstva ako štatutárneho orgánu žalovaného. Z hľadiska svojej pracovnej pozície generálneho riaditeľa bol povinný nielen on sám dodržiavať (aj) vnútorné predpisy svojho zamestnávateľa, ale dbať na ich dodržiavanie aj zo strany svojich podriadených.

Podľa tvrdenia žalovaného predmetným konaním žalobcu nebola žalovanému spôsobená žiadna škoda (aj keď žalovaný predložil súdu dôkazy o tom, že sa vedú trestné konania v ktorých je/bolo aj voči žalobcovi vznesené obvinenie, avšak nie pre tie skutky sú mu vytýkané vo výpovedi).

Opísané konanie žalobcu – v rozsahu 1. a 2. skutku, súd po zohľadnení všetkých rozhodujúcich skutočností hodnotil ako konanie dosahujúce intenzitu tak závažného porušenia pracovnej disciplíny, ktoré je právne postihnuteľné ako dôvod na výpoveď pre závažné porušenie pracovnej disciplíny a preto žalobu žalobcu ako nedôvodnú zamietol.

XX. Ďalšie dve vytýkané konania žalobcu a to porušenie konfliktu záujmov a výskyt nevhodných obrázkov v pracovnom počítači žalobcu súd hodnotil ako porušenie pracovnej disciplíny, avšak podľa názoru súdu toto konanie žalobcu nedosahovalo takú intenzitu, aby boli dôvodom na danie výpovede zo strany zamestnávateľa.

48. K tvrdeniu žalobcu, že výpoveď je neplatná aj z dôvodu, že A. H. pochybenie žalobcu vo veciach dôvodov výpovede nezistil, s výpovednými dôvodmi sa nestotožnil a podpísal výpoveď neslobodne, pod nátlakom, v strachu o vlastné zamestnanie, súd uvádza, že svedok vypovedal 4 krát a zakaždým jeho výpoveď bolo vnútorne rozporná, ako je to uvedené v bode 19. tohto rozsudku, keď zároveň tvrdil, že bol/nebol na neho vyvíjaný nátlak, s obsahom výpovede sa stotožnil/nestotožnil a pod.. Podstatným však pre súd je to, že v spore nebol nikým preukázaný takýto dôvod neplatnosti výpovede, preto túto námietku žalobcu považuje za nedôvodnú.

49. Žalobca poukázal na to, že proti prepusteniu žalobcu, ako vyplýva z výpovede predsedu odborového zväzu D. zo 6.12.2011, bol celý odborový výbor, ktorý mal 17 členov, hlasujúcich jednomyselne proti skončeniu pracovného pomeru žalobcu.

Dokazovaním bolo preukázané, že žalovaný splnil formálne požiadavky podľa ust. § 74 Zákonníka práce, teda výpoveď vopred prerokoval so zástupcami zamestnancov. Z hľadiska posúdenia platnosti výpovede nie je podstatné s akým výsledkom bola výpoveď prerokovaná zástupcami zamestnancov.

50. Žalobca taktiež uviedol, že došlo k porušeniu Antidiskriminačného zákona, keď už v minulosti poukázal na nerovnaký prístup k zamestnancom, kedy zamestnávateľ rovnaké porušenie povinností u ostatných vedúcich zamestnancov prehliadol, ba dokonca využil právne úkony týchto osôb na podanie výpovede žalobcovi. Žalovaný opakovane tvrdí, že žalobca bol povinný dodržiavať vnútorný predpis TOP-VULKP-0001-01, prečo však jeho prípadné porušenie – ak k nemu vôbec došlo - opomína u ostatných kľúčových zamestnancov B. a H..

Podľa názoru súdu nebol v konaní preukázaný nerovnaký prístup k zamestnancom, predovšetkým preto, lebo tí, ktorí objednávky podpísali – t.j. členovia predstavenstva oprávnení konať v mene žalovaného a žalobca ako generálny riaditeľ (zodpovedný za sporné výberové konania a za dodržiavanie vnútorných predpisov ako zamestnanec) boli v odlišných pozíciách a žalovaný člen predstavenstva nemohol posudzovať podľa pracovnoprávných predpisov, lebo ich konanie (podpísanie objednávok – nie vykonanie procesu nakupovania) nesúviselo s výkonom pracovnej činnosti, ale výlučne s výkonom činnosti člena štatutárneho orgánu voči spoločnosti.

51. O trovách konania súd rozhodol podľa ust. § 255 ods. 1 C.s.p.. Žalovaný, ktorý bol v konaní úspešný, má voči neúspešnému žalobcovi nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia na Mestský súd Košice v dvoch písomných vyhotoveniach. V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania (§ 127 C.s.p.) uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody § 365 C.s.p.) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh). Rozsah v akom sa rozhodnutie napáda môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania (§ 364 C.s.p.).

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.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona.