

Súd: Krajský súd Bratislava  
Spisová značka: 6CoPr/4/2021  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1317200084  
Dátum vydania rozhodnutia: 22. 12. 2022  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Zuzana Kučerová  
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2022:1317200084.3

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Zuzany Kučerovej a členov senátu Mgr. Jany Janics Bajánkovej a Mgr. Zity Leimbergerovej, v právnej veci žalobcu: G. G., U.. XX.X.XXXX, F. R. T., L. - okolie, právne zastúpený NITSCHNEIDER & PARTNERS, advokátska kancelária, s.r.o., so sídlom Cintorínska 3/A, Bratislava, IČO: 35 874 465 proti žalovanému: Plastic Omnium Auto Exteriors, s.r.o., so sídlom Lozorno 995, IČO: 35 792 108, právne zastúpený PETERKA & PARTNERS advokátní kancelár s.r.o., so sídlom Karlovo námestí 671/24, Praha 1, Česká republika, IČO: 261 69 720, konajúca prostredníctvom PETERKA & PARTNERS advokátska kancelária s.r.o. organizačná zložka, so sídlom Kapitulska 18/A, Bratislava, IČO: 35 884 703, o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, na odvolanie žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Bratislava III z 04. septembra 2020, č. k. 24Cpr/1/2017-480, takto

### rozhodol:

I. Napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie sa mení tak, že žaloba sa zamieťa.

II. Žalovanému sa priznáva voči žalobcovi nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu 100%. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

### odôvodnenie:

1/ Napadnutým rozsudkom (v poradí druhým) súd prvej inštancie určil, že skončenie pracovného pomeru okamžitým skončením zo dňa 2.11.2016 dané žalobcovi žalovaným je neplatné; žalobcovi priznal voči žalovanému nárok na plnú náhradu trov konania.

2/ Z vykonaného dokazovania súd prvej inštancie skutkovo zistil, že žalobca a žalovaný (jeho právny predchodca) uzavreli pracovnú zmluvu na dobu určitú do 30.11.2017 s miestom výkonu práce - Hlohovec. V čl. 7 zmluvy „Mzdové podmienky a benefity“ si zmluvné strany upravili práva a povinnosti ohľadne mzdy; benefit súvisiaci s vyslaním žalobcu na prácu na Slovensko bol upravený v podmienkach skupiny W.a, ako dokumentu podpísanom vedúcimi pracovníkmi skupiny a žalobcom. V bode „Cestovné výsady (travel privilege)“ dokumentu bolo stanovené, že: „Zamestnanec a členovia jeho rodiny, presídlení z domovského štátu, majú nárok na jednu spätočnú cestu letecky ekonomickou triedou, na osobu a rok, do miesta ich domova v domovskej krajine. Zamestnanec a jeho rodina môžu, pokiaľ chcú, svoje právo na návrat využiť na cestu do inej destinácie za podmienky, že cesta nie je drahšia než návrat do miesta ich domova. Takéto letenky musia byť zakúpené s dostatočným časovým predstihom, aby bolo pre W. zabezpečená čo najvýhodnejšia cena, a schválené miestnym manažérom pre ľudské zdroje. Pokiaľ je to možné, je potrebné využiť služby cestovnej agentúry“. Súd prvej inštancie ďalej skutkovo zistil, že e-mailom zo dňa 8.8.2016 žalobca informoval R.Á. G. (miestnu personálnu manažérku) o jeho nároku na cestu aj s rodinou s tým, že si preveril ceny a zistil, že je drahšie ísť do Bazileja než do New Yorku. K tomu uviedol ceny leteniek podľa webovej stránky SkyScanner. Cena

letenky spoločnosťou Swiss z Viedne do Bazileja predstavovala 734 eur, cena letenky spoločnosti Delta z Viedne do New Yorku sumu 449 eur. Na záver e-mailu uviedol, že potvrdí deň cesty a požiada ju o zabezpečenie rezervácie pre neho a jeho rodinu. E-mailom zo dňa 26.9.2016 informoval R. W. žalobcu, s nasledovným znením: „ohľadne overovacieho procesu výdavkov, nielen že je bežné, ale aj povinné, že kontrolóri schvaľujú platbu. Postup je nasledovný: Vy mi dáte svoje výdavky na schválenie a potom nasleduje druhé kolo schvaľovania s finančníkom (tu K. alebo niekto z jej tímu, ak tam vôbec je). Pošlite mi rozpracované Vaše výdavky. Očividne sa vyskytli otázky od Faurecie, týkajúce sa zdieľaných služieb ohľadom letov, čo sa musí rýchlo vyriešiť. Viac Vám neviem povedať“. Súd prvej inštancie ďalej zistil, že v okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 2.11.2016 žalovaný ako jeho dôvod uviedol, že žalobca v dňoch od 16.8.2016 do 26.8.2016 spolu so svojou rodinou absolvoval letecky cestu do Spojených štátov (New York), napriek jeho tvrdeniu, že cesta bola do Francúzska. Cesta do Spojených štátov stála 4.423,96 eur, t.j. približne dvojnásobne viac, ako by bola cena predpokladanej cesty do Francúzska, čím zamestnávateľovi spôsobil škodu v uvedenej výške. Dňa 11.8.2016 žalobca svojej podriadenej zamestnankyni R. G. dal priamy pokyn, aby jeho cestu a cestu jeho rodiny evidovala ako cestu do Francúzska a nie ako do Spojených štátov. Dňa 12.10.2016 v snahe zakryť svoje konanie žalobca tvrdil, že v uvedenom čase cestoval do Francúzska, aj keď jeho tvrdenie bolo v rozpore so zisteniami zamestnávateľa. Súd prvej inštancie ďalej v dôvodoch napadnutého rozhodnutia zhrnul výpoveď žalobcu, svedeckú výpoveď R. G., písomnú svedeckú výpoveď G. E., personálnej riaditeľky pre strednú Európu a výpoveď svedka R. W., regionálneho manažéra skupiny.

3/ Na základe zisteného skutkového stavu dospel súd prvej inštancie k záveru, že pracovný pomer žalobcu so žalovaným bol skončený neplatne. Na základe vykonaných dôkazov nemal za dostatočne preukázané tvrdenie žalovaného, že žalobca ako nadriadený dal ústny pokyn personálnej manažérke, aby jeho leteckú cestu evidovala ako cestu do domovskej krajiny a aby tak bolo vystavená aj faktúra za letenky. Podľa súdu prvej inštancie žalovaný svoje tvrdenie preukazoval len svedeckou výpoveďou R. G., proti ktorej stálo tvrdenie žalobcu. Túto svedeckú výpoveď súd prvej inštancie nepovažoval za presvedčivú, aby ju vyhodnotil ako silnejší dôkaz než výsluch žalobcu, pričom bolo na žalovanom ako zamestnávateľovi, spoľahlivo preukázať svoje tvrdenie, ktoré bolo rozhodujúcim dôvodom na skončenie pracovného pomeru. Dodal, že svedkyňa G. mala záujem na výsledku interného vyšetrovania podobne ako žalobca a preto ju nebolo možné považovať za úplne nestranného svedka, pričom poskytnutím písomného svedectva si mohla chrániť svoje ďalšie zamestnanie u žalovaného. Z jej výpovede bolo, podľa súdu prvej inštancie, zrejmé, že si je vedomá svojho predchádzajúceho svedectva, ktoré poskytla svojmu zamestnávateľovi v čase, kedy bola ešte u neho zamestnaná, jej výpoveď vyhodnotil ako uhýbavú a často nie istú. Jej nadriadená personálna manažérka G. E. uviedla, že pri vyšetrovaní sa p. G.Á. snažila zakryť tému nákladov cesty a jej fakturácie, hoci vedela, že žalobca letel do Spojených štátov a so slzami v očiach priznala, že im klamala z obavy o stratu zamestnania. Z toho súd prvej inštancie vyvodil, že svedkyňa bola pod tlakom. Z uvedeného dôvodu tvrdenia žalobcu, že svojej podriadenej nedal žiadny pokyn a ani nikdy nezatajoval cieľ svojej cesty vyhodnotil ako viac presvedčivé, než svedeckú výpoveď p. G., keď zo žiadneho iného listinného dôkazu nevyplývalo, že by personálna manažérka konala na základe pokynu žalobcu. Bola osobou zodpovednou za schválenie leteniek pričom neuviedla, že by sa akokoľvek ohradila proti neprípustnému pokynu žalobcu a nikoho o tom neinformovala. Svedeckú výpoveď p. G. tak súd prvej inštancie nevyhodnotila ako za dostatočný dôkaz o tvrdení žalovaného ohľadom ústneho pokynu žalobcu do cestovnej agentúre pokyn uviesť vo faktúre, že ide o letenky do Bazileja, nie od New Yorku a tým zakryť skutočný cieľ cesty. Súd prvej inštancie ďalej skonštatoval, že Oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru bolo žalobcovi doručené v súlade s § 38 Zák. práce dňa 15.11.2018. Ozrejmil, že žalovaný nariadil žalovanému opustiť pracovisko, preto sa najskôr pokúsil doručiť oznámenie žalobcovi tým, že ho požiadal o osobné prevzatie na pracovisku, a keďže týmto spôsobom sa oznámenie nepodarilo osobne doručiť, žalovaný doručoval okamžité skončenie doporučenou poštou do vlastných rúk, čím nastali účinky doručenia, žalobca si zásielku neprevzal a žalovanému sa neprevzatá zásielka vrátila dňa 15.11.2018. Citujúc § 68 ods.1 a 2 Zákonníka práce, súd prvej inštancie následne uviedol, že žalovaný v okamžitom skončení pracovného pomeru poukazoval na povinnosť zamestnanca uvedenú v §81 Zákonníka práce, na základe čoho uviedol, že nemôže tolerovať nečestné správanie, ani konanie spočívajúce v pokuse zneužitie prostriedkov zamestnávateľa, ani následnú snahu o zakrytie takéhoto správania, vrátane navádzania podriadenej na takéto konanie. Súd prvej inštancie ďalej uviedol, že interný predpis žalovaného stanovoval pre objednanie leteniek do inej destinácie než do domovskej krajiny tri podmienky: (i) cena letenky nesmie prevyšovať cenu letenky do domovskej krajiny, (iii) nákup má byť uskutočnený včas, aby bola cena čo najnižšia a (iii) letenka musí byť schválená miestnym personálnym

manažérom. Dôkaz o cenách leteniek, ktorý predložil žalobca, nebol zo strany žalovaného spochybnený, ani vyvrátený. Ustálil, že žalobca konal dobromyseľne a v súlade s interným predpisom, keď požiadal personálnu manažérku o preverenie cien leteniek a o objednanie letu do Spojených štátov. Podľa súdu prvej inštancie porušenia interného predpisu sa žalobca dopustil len vtedy, keď si objednal letenku na konkrétnu cestu, pri ktorej bola uvedená cena 1.106 eur. Táto cena bola vyššia, než cena letu podľa jeho prieskumu do Bazileja, čo mu však personálna manažérka neoznámila a neurobila porovnanie cien na konkrétny deň, v ktorom žalobca cestoval na dovolenku a späť. R. G. ako miestna personálna manažérka mala schvaľovať cestu žalobcu, podľa súdu prvej inštancie preto bola najmä ona zodpovedná za to, aby boli stanovené podmienky dodržané. Žalobca si nemohol letenky schvaľovať sám, ani prípadné prekročenie limitu cesty. Na základe zisteného skutkového stavu možno pričítať žalobcovi len nedbanlivosť pri porušení pracovnej disciplíny spočívajúcu v tom, že si žiadal objednať let, pri ktorom bola cena zrejme, resp. pravdepodobne vyššia, než na akú mal nárok. Žalobca pri objednávaní leteniek nekonal s úmyslom zatajiť skutočný cieľ cesty a tým poškodiť žalovaného, ktorý mu benefit poskytoval. Preto súd prvej inštancie neprisvedčil žalovanému, že cestu evidoval ako cestu do domovskej krajiny na základe informácie žalobcu. Zodpovední zamestnanci poznali cieľ cesty, aj to, že ide o využitie benefitu. Súd prvej inštancie neuznal ani argument žalovaného, že žalobca cieľ svojej cesty nekonzultoval so svojim nadriadeným, pretože z interného predpisu mu taká povinnosť nevyplývala. S prihliadnutím na všetky okolnosti považoval porušenie pracovnej disciplíny zo strany žalobcu za menej závažné, za ktoré prichádzalo do úvahy písomné upozornenie na možnosť výpovede. Súd prvej inštancie pri svojom rozhodnutí zohľadnil, že žalobca rešpektujúc pokyn nadriadeného, čerpal dovolenku až po predaji závodu, z ktorého dôvodu nemohol dodržať jednu z troch podmienok interného predpisu a to, aby nákup leteniek bol uskutočnený včas a aby boli čo najlacnejšie. Išlo o prvé objednávanie leteniek v rámci benefitu, nakoľko v roku 2015 si ho žalobca nečerpal. Žalobca sa predtým nedopustil porušenia pracovnej disciplíny, závod pod jeho vedením dosahoval dobré výsledky a získal viaceré ocenenia. I keď jeho nový nadriadený R. W. spochybnil, že to nebola žalobcova zásluha, podľa súdu prvej inštancie bolo dôležité, že zamestnávateľ dovtedy nemal výhrady k jeho práci. Čo sa týka dôsledkov porušenia pracovnej disciplíny, teda vzniku škody, túto nemožno pričítať žalobcovi, keďže za nákup zodpovedala a schvaľovala ho vedúca personálneho oddelenia. Medzi konaním žalobcu a vznikom škody súd prvej inštancie teda nevidel príčinnú súvislosť. Nakoľko žalovaný náhradu škody nežiadal, súd prvej inštancie uzavrel, že pre neho nebola dôležitá, keďže žalovaný vyplatil žalobcovi mzdové nároky bez akéhokoľvek krátenia, a to nevyčerpaný benefit z roku 2015 v sume 2.500 eur, ako aj iné nároky v sume 11.500 eur. Žalobca, podľa súdu prvej inštancie, správne namietal, že ak škoda vôbec vznikla, tak len vo výške rozdielu cien leteniek. E. R. W. K. G. E. podľa súdu prvej inštancie preukazovali, že žalobca tvrdil, že cestoval do Francúzska, avšak žalobca opisoval priebeh vyšetrovania/stretnutia inak ako svedkovia. V čase, keď sa pýtali žalobcu na skutočný cieľ jeho cesty bolo zrejme, že žalobca bude prepustený, nakoľko pri vyšetovaní svedkovia nezisťovali od žalobcu, či vôbec dal nejaký pokyny personálnej manažérke, nebol konfrontovaný s dokladmi, ani s vyjadrením jeho podriadenej a hneď mu bolo nariadené opustiť pracovisko, ani nemal možnosť sa k porušeniu pracovnej disciplíny vyjadriť. R. W. síce uviedol, že žalobcovi bolo povolené vyjadriť sa, ale k tomu došlo až neskôr v Mníchove, kde sa žalobca stretol s nadriadeným pracovníkom vysielajúceho zamestnávateľa. Zohľadniac uvedené, súd prvej inštancie dospel k záveru, že iba strata dôvery súvisiaca s uvedeným správaním žalobcu nie je dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru. Nakoľko okamžité skončenie pracovného pomeru nebolo v súlade s § 68 ods. 1 Zák. práce a žaloba bola podaná v lehote podľa § 77 Zákonníka práce, súd prvej inštancie jej v časti určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru vyhovel.

4/ O trovách konania súd prvej inštancie rozhodol podľa § 255 ods. 1 C.s.p., hoci bola žaloba čiastočne zamietnutá. Súd prvej inštancie vychádzal z toho, že žalobca ma úspech v podstate celého sporu, v dôsledku čoho sa jeho čiastočný neúspech nedá pomerne vyjadriť.

5/ Vyššie citované rozhodnutie súdu prvej inštancie nasledovalo po rozhodnutí odvolacieho súdu, ktorý v poradí prvý vyhovujúci rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a v zrušenom rozsahu vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Odvolací súd v uznesení č.k. 6CoPr/1/2019-431 zo dňa 31.01.2020 uviedol, že sa nestotožnil so záverom súdu prvej inštancie, že žalobcovi ako vedúcemu pracovníkovi (žalobca pracoval na pozícii vedúceho závodu v Hlohovci) možno pri posudzovaní miery intenzity porušenia pracovnej disciplíny v súvislosti s jeho cestou do NY pričítať len nedbanlivosť, a že prevažná miera zodpovednosti za porušenie interného predpisu žalovaného upravujúceho podmienky poskytnutia cestovného benefitu vyslanému zamestnancovi do domovskej krajiny pripadá na svedkyňu R.. G. (v rozhodnom čase na pracovnej pozícii lokálnej personálnej manažérky u žalovaného, pracovne subordinačne zaradenej

pod žalobcom). Vytkol súdu prvej inštancie, že bez opory vo vykonanom dokazovaní uveril žalobcovi, že sporný ústny pokyn personálnej manažérke ohľadom spôsobu evidencie jeho cesty do NY nedal, na druhej strane spochybnil svedeckú výpoveď bývalej zamestnankyne R. G., podľa ktorej vo veci spôsobu nesprávneho evidovania a fakturácie letu konala na základe ústneho pokynu žalobcu. Súd prvej inštancie pri hodnotení tohto dôkazu opomenul skutočnosť, že to bol žalobca, kto požiadal svedkyňu R. G. o zabezpečenie rezervácie leteniek Viedeň - New York pre neho a jeho rodinu potom, čo jej potvrdí deň cesty a rovnako okolnosť, že svedkyňa G. nemala motív žiadať z vlastnej iniciatívy cestovnú kanceláriu „dať do faktúry destináciu Vie - Basel a späť“, keďže by z takéhoto konania nemala žiaden prospech (na rozdiel od žalobcu) a je len ťažko uveriteľné, že by si dobrovoľne na základe vlastnej iniciatívy svojim konaním privodzovala prípadnú sankciu za závažné porušenie pracovnej disciplíny. V tejto súvislosti dodal, že ak by si žalobca nebol vedomý skutočnosti, že cena letu z Viedne do NY v termíne od 15.8 - 26.8.2016 prevyšuje cenu letu do domovskej krajiny, t. j. že poruší interný predpis žalovaného ohľadom ceny letu, svedkyňa G. by nemala dôvod žiadať cestovnú kanceláriu o vystavenie faktúry s údajmi odporujúcimi skutočnosti, a to sama z vlastnej iniciatívy. Odvolací súd dodal, že úmysel žalobcu oficiálne neuviesť skutočný cieľ cesty svojim nadriadeným možno podporne vyvodíť aj zo svedeckých výpovedí ďalších bývalých zamestnancov žalovaného - p. G. E. a p. R. W., ktorým mal žalobca 12.10.2016 cestu do NY poprieť, a s ktorých obsahom sa súd prvej inštancie v odôvodnení napadnutého rozsudku nevysporiadal. Odvolací súd sa nestotožnil ani so záverom súdu prvej inštancie ohľadom zaujatosti svedkyne G. a v tejto skutočnosť upriamil pozornosť súdu prvej inštancie na skutočnosť, že svedkyňa v roku 2017 ukončila pracovný pomer u žalovaného a v čase svedeckej výpovede k nemu nemala vzťah, ktorý by mohol objektívne vzbudzovať pochybnosti o pravdivosti jej výpovede. Rovnako ani ostatní svedkovia pre žalovaného v čase svedeckej výpovede nepracovali. Odvolací súd vo svojom zrušujúcom uznesení usmernil súd prvej inštancie, že konanie vedúceho zamestnanca, ktorého úmyslom bolo uviesť zamestnávateľa do omylu ohľadom využitia poskytovaného benefitu, iniciovať vystavenie účtovného dokladu v rozpore so skutočnosťou s cieľom získať finančný prospech na úkor zamestnávateľa je z hľadiska stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny závažným, ktoré zakladá dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zák. práce. Odvolací súd zároveň vytkol súdu prvej inštancie, že k posudzovaniu splnenia hmotnoprávných predpokladov platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru pristúpil skôr, ako si vyriešil otázku splnenia jeho formálno-právnych predpokladov platnosti, zohľadniac, že určenie toho momentu je rozhodujúce v súvislosti s posúdením otázky plynutia prekluzívnych lehôt podľa § 77 Zák. práce a § 63 ods. 4 a § 68 ods. 2 Zák. práce.

6/ Odvolací súd už len dodáva, že následne po vrátení spisu z odvolacieho súdu (teda pred vydaním v poradí druhého odvolaním napadnutého rozsudku), súd prvej inštancie dospel k záveru, že vo veci nie je potrebné nariadiť pojednávanie, keď mal pri opätovnom rozhodovaní vo veci sporné len „dve tretiny tvrdenia strán, a to či žalobca dal p. R. G. ústny pokyn, aby požiadala cestovnú kanceláriu uviesť vo faktúre, že ide o letenky do Bazileja, nie do New Yorku a či žalobca pri vyšetovaní dňa 12.10.2016 tvrdil, že cestoval do Francúzska, nie do Spojených štátov“, a postupom podľa § 177 ods. 1 písm. b/ C.s.p. oznámil, že vo veci verejne vyhlási dňa 4.9.2020 vyššie citovaný, svojim obsahom takmer úplne identický, rozsudok.

7/ Predmetný rozsudok súdu prvej inštancie napadol v zákonnej lehote odvolaním žalovaný. Navrhol odvolaciemu súdu, aby ho zmenil tak, že žalobu zamietne. Dôvodil, že súd prvej inštancie nedodrжал pokyny odvolacieho súdu, len zopakoval znenie pôvodného rozsudku a nereflektoval závery odvolacieho súdu. Z jeho odôvodnenia sa javí, že postupoval vedome v rozpore s § 391 ods. 2 C.s.p. tým, že porušil povinnosť viazanosti právnym názorom odvolacieho súdu formulovaným v uznesení. Žalovaný ďalej argumentoval, že súd prvej inštancie vyvodil vo veci nesprávne skutkové závery a vec nesprávne právne posúdil. Poukázal na bod 54 dôvodov napadnutého rozsudku, v ktorom súd prvej inštancie vyvodil záver, že žalobca sa dopustil porušenia interného predpisu tým, že si objednal letenku na konkrétnu cestu, pri ktorej bola uvedená cena 1.106 eur, táto cena bola vyššia než cena letu podľa jeho prieskumu do Bazileja, keď závažnosť tohto porušenia znížil úvahou, že personálna manažérka žalobcovi neoznámila, že cena je vyššia, ani neurobila porovnanie cien na konkrétny deň, v ktorom žalobca cestoval na dovolenku a späť, pričom práve personálna manažérka mala schvaľovať cestu žalobcu a preto najmä ona bola zodpovedná za to, aby boli stanovené podmienky dodržané; žalobca si letenky nemohol schvaľovať sám, ani prípadné prekročenie limitu, z čoho súd prvej inštancie opätovne vyvodil záver, že žalobcovi možno pričítať len nedbanlivosť pri porušení pracovnej disciplíny, pričom žalobca v súvislosti s objednávaním leteniek nekonal s úmyslom zatajiť skutočný cieľ cesty a tým poškodiť svojho zamestnávateľa. Z tohto dôvodu porušenie pracovnej disciplíny žalobcu vyhodnotil ako

menej závažné, čím dospel k nesprávnym skutkovým záverom a dopustil sa nesprávneho právneho posúdenia skutku, ktorý žalovaný kladie žalobcovi za vinu. Žalovaný má zato, že už skutkový stav v rozsahu ustálenom súdom prvej inštancie, napriek vytykaným nezrovnalostiam pri hodnotení dôkazov, teda že žalobca si objednal letenku na konkrétnu cestu do New Yorku, pri ktorej bola uvedená cena 1.106 eur, pričom táto cena bola vyššia, než cena letu podľa jeho vlastného prieskumu do Bazileja (734 eur), predstavuje sám o sebe dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru. Žalovaný tiež doplnil, že súd prvej inštancie nesprávne posúdil žalobcovu konanie ako nedbanlivostné, keď má za to, že žalobca konal úmyselne, bol si plne vedomý pravidla stanoveného interným predpisom ohľadom cien leteniek do domovskej krajiny, o čom svedčí aj jeho e-mail adresovaný B. G. z 8.8.2016, kde uvádza „ako vieš súčasťou môjho balíka je jeden spätičný let za rok s mojou rodinou. Pozrel som ceny, cesta do Bazileja je drahšia ako do New Yorku“. Cena letenky v žalobcovom emaily bola 449 eur a cena do Bazileja 734 eur. Žalobca dal následne v tom istom e-maile pani G. pokyn rezervovať lety do NY, následne mu R.. G. preposlala e-mailom z 10.8.2016 e-mail od cestovnej kancelárie zo dňa 10.8.2016, kde boli uvedené rôzne lety z Viedne do New Yorku, pričom žalobca si sám vybral konkrétnu letenku do NY v cene 1.174,42 eur, ktorej údaje R. G. aj preposlal e-mailom dňa 11.8.2016. Je teda úplne vylúčené, aby si žalobca, ako riaditeľ zodpovedný za riadenie závodu, nebol schopný porovnať cenu letu ním vybratej letenky do NY (1.174,42 eur) a cenu ním o necelých 48 hodín skôr zistenej letenky do Bazileja (734 eur). Žalobca si teda musel byť vedomý toho, že nie je splnená základná podmienka na udelenie benefitu, napriek tomu dal pokyn svojej podriadenej na zakúpenie drahšej letenky do NY, v okamihu objednania leteniek si bol vedomý porušenia interného predpisu a práve preto dal pokyn R.. G. vykazovať vo faktúre iný cieľ cesty, čo preukazuje aj jej svedecká výpoveď. Svojim nadriadeným následne o skutočnej destinácii svojej cesty klamal, keď tvrdil, že namiesto v USA bol vo Francúzsku, čo preukazuje svedecká výpoveď p. G.. E. D.. R.. W.. Žalobca sa tak dopustil vedomého útoku na majetok zamestnávateľa a spôsobil mu škodu. Odvolateľ ďalej namietal, že súd prvej inštancie nesprávne pripísal význam podmienke uvedenej v internom predpise, že letenky musia byť schválené lokálnym personálnym manažérom, keď opätovne aj v druhom svojom rozsudku bez opory vo vykonanom dokazovaní uzavrel, že p. G. žalobcovi letenky schvaľovala. Žalovaný v tejto súvislosti poznamenal, že ani v priebehu súdneho pojednávania žalobca a jeho právny zástupca nevychádzali z toho, že by sa R.. G. mala procesu schvaľovania leteniek zúčastniť, k zmene stratégie u žalobcu došlo až po predložení písomných vyjadrení účastníkov konania. Uvedené vyplýva z toho, že žalobca najprv v žalobe skutkovo tvrdil, že „po prieskume letenie vydal podriadeným pokyn, aby letenky objednali“, čo je následne v rozpore s jeho výpoveďou pred súdom a jeho ďalšími tvrdenia uvedenými vo vyjadreniach z 8.6.2020, že mal za to, že p. G. mu letenky schválila a bola „v tejto veci jeho nadriadená“, následne vo vyjadrení z 13.4.2017 tvrdí, že žiadosť o letenky „bola spracovaná do systému SAP, ktorý náklady na letenky schválil“. Až následne, prvý krát vo vyjadrení dňa 6.7.2018, teda až po vydaní predchádzajúceho rozsudku súdu prvej inštancie, žalobca v rozpore so svojimi predchádzajúcimi podaniami uviedol, že „predložil pani G. ponuku leteniek za účelom jej schválenia s vedomím, že spĺňa požiadavky interného predpisu“. Podľa žalovaného súd prvej inštancie rovnako nesprávne vyhodnotil mieru zodpovednosti pani G. za dodržanie podmienok v internom predpise (bod 54 rozsudku). Ak by sa totiž aj pripustilo, že pani G. ako lokálna manažérka mala schvaľovať letenky žalobcu, čo však nezodpovedá organizačnej štruktúre žalovaného, kde na pozícii HR manažéra pre Slovensko bola toho času p. K. G. ako nadriadená p. G., zodpovednosť za porušenie interného predpisu upravujúceho podmienky poskytnutia cestovného benefitu nemožno pričítať v plnom rozsahu R.. G.. Žalobca sám ako zamestnanec požívajúci benefit, navyše na pozícii riaditeľa závodu, bol zodpovedný za dodržanie podmienky v internom predpise. D.. G. bola v tom čase na pracovnej pozícii lokálnej personálnej manažérky u žalovaného, pracovne subordináčne zaradenej pod žalobcom a jej prípadná osobitná zodpovednosť ako lokálneho personálneho manažéra nie je pre túto právnu vec relevantná. Za nesprávny považuje žalovaný aj názor súdu prvej inštancie uvedený v bode 60/ rozsudku, podľa ktorého vznik škody nemožno pričítať žalobcovi, pretože existuje príčinná súvislosť medzi konaním žalobcu (pokyn podriadeným na nákup letenky) a škodou (ako rozdielom medzi cenou letenky do NY a cenou letenky do Bazileju). Protiprávne konanie žalobcu tak nemožno zľahčovať. Žalovaný ďalej namietal nesprávne a neodôvodnené spochybnenie svedectva R.. G. súdom prvej inštancie, keď bez ďalšieho uveril žalobcovi, že ústny pokyn personálnej manažérke nedal a na druhej strane spochybnil jej svedeckú výpoveď. Žalovaný v tejto súvislosti uviedol, že nemožno prirovnávať postavenie p. R.. G. ako manažérky ľudských zdrojov v závode k postaveniu žalobcu, ktorý bol riaditeľom závodu a jej priamym nadriadeným. Má za to, že súd prvej inštancie vytvára dojem, že zodpovednosť p. G. H. rámci interného vyšetrovania bola rovnaká, či snáď väčšia ako zodpovednosť riaditeľa závodu; ide však o súdom vykonštruovaný a ničím nepodložený koncept, ktorý nemá oporu v skutkovom stave, ani vo vykonanom dokazovaní. Žalovaný poukázal aj na skreslený záver súdu prvej

inštancie, že podobne ako žalobca aj pani G. mala záujem na výsledku interného vyšetrovania. Pani G. rozhodne nemala záujem na výsledku interného vyšetrovanie rovnaký ako žalobca, pretože jej sa interné vyšetrovanie, na rozdiel od žalobcu, dotýkalo iba v rozsahu, v akom mohlo vyjsť najavo, že poslúchla pokyn svojho priameho nadriadeného na zmenu destinácie jeho letu na faktúre, pretože si bola vedomá, že takýmto konaním zakrývala žalobcovu konanie priečiace sa internému predpisu. V tomto zrejme p. R. G. skutočne pochybila, čomu zodpovedá aj jej svedecká výpoveď, ako aj svedectvo jej nadriadenej, p. G. E., že pani G. sa bála povedať pravdu z obavy o stratu zamestnania. Prípadné pochybné p. G. spočívajúce v zakrývaní protiprávneho konania žalobcu však nie je pre toto konanie relevantné. Ak súd prvej inštancie napriek tomu uveril žalobcovi, že sporný pokyn p. G. nedal, zjavne vychádzal z premisy, že p. G. požiadala o zmenu destinácie na faktúre za letenky z vlastnej iniciatívy. Z odôvodnenia napadnutého rozsudku však nie je zrejmé, z akého zmysel dávajúceho dôvodu by tak p. G. mala postupovať. Za nesprávnu a nelogickú považuje žalovaný aj úvahu súdu prvej inštancie, ktorý pripisoval na ťarchu svedkyne R. G., že bola pri výpovedi na súde konzistentná so svojim predchádzajúcim písomným svedectvom zo dňa 29.11.2016, pričom ako dôveryhodnejšie, prekvapivo, považoval svedectvo žalobcu, ktorý sa vo svojich tvrdeniach musel pridržiavať žaloby, pripravoval sa na účastnícku výpoveď a prispôbil ju vývoju súdneho konania. Na rozdiel od výpovede žalobcu, ktorá bola až príliš presná, štruktúrovaná a cielená, výpoveď p. G. bola autentická a spontánna, nepamätala si niektoré detaily, pretože nedisponovala mailovou korešpondenciou (na rozdiel od žalobcu), avšak z jej výpovede bolo úplne zrejmé, že žalobcu vnímala ako svojho nadriadeného, ktorého pokyny plnila a že vôbec nebola v pozícii, že by mu mala oprávnenie čokoľvek schvaľovať. Žalovaný v tomto kontexte namietal, že súd prvej inštancie nezohľadnil svedectvá bývalých zamestnancov žalovaného G. E. K. R. W., keď v bode 61/ rozsudku skonštatoval, že „svedectvá G. E. K. R. W. preukazovali, že žalobca tvrdil, že cestoval do Francúzska, i keď žalobca opisoval priebeh vyšetrovania /stretnutia inak“. Žalovanému tak nie je zrejmé, prečo súd prvej inštancie na svedectvá G. E. K. R. W. neprihliadal, keď sám konštatuje, že preukazovali, že žalobca im tvrdil, že cestoval do Francúzska. Úvahy súdu prvej inštancie o tom, že v čase, keď sa G. E. K. R. W. pýtali žalobcu na skutočný cieľ cesty, už bolo zrejmé, že žalobca bude prepustený, nijako nevyplývajú z vykonaného dokazovania a ide iba o nepodložené domnienky súdu prvej inštancie. Z dôvodov rozsudku navyše nevychádza ani žiadne logické zdôvodnenie, ako by táto skutočnosť, ak by aj bola pravdivá, mala viesť k tomu, že svedkom nebude veriť, že im žalobca nehovoril pravdu ohľadom skutočnej destinácie jeho cesty. Rovnako nemôže byť reč o zaujatosti týchto svedkov, pretože u žalovaného v čase svedeckých výpovedí už nepracovali a nemali žiaden záujem na výsledku sporu. Navyše, odvolací súd výslovne upozornil súd prvej inštancie, že sa má týmito výpoveďami zaoberať. Súd prvej inštancie si tak neodôvodnenie osvojil výlučne tvrdenia žalobcu ohľadom skutku, ktorý mu kladie za vinu žalovaný bez toho, aby sa vysporiadal s vykonanými dôkazmi v ich vzájomnej súvislosti. Žalovaný záverom odvolania namietal, že súd prvej inštancie si z vlastnej iniciatívy skreslil skutkový stav a zohľadnil pri svojom rozhodnutí okolnosti, ktoré nie sú relevantné pre posúdenia prípadu. Súd prvej inštancie si totiž zvolil stratégiu, že pri vykreslení pozitívnych skutočností o žalobcovi a popísaní nového vlastníka žalovaného v nepriaznivom svetle sa bude javiť zásadný útok žalobcu na majetok žalovaného ako ospravedlniteľná drobnosť. Navyše, súdom popísané pozitívne hodnotenie žalobcovho doterajšieho trvania pracovného pomeru je zavádzajúce a mylné, napr. ide o okolnosť, že žalobca si čerpal dovolenku až po predaji závodu nie je relevantná na posúdenie tejto veci, navyše nebolo preukázané, že by si žalobcu chcel uplatniť dovolenku aj skôr, a že by mu je zamestnávateľ zamietol, išlo o dobrovoľné rozhodnutie žalobcu. Bez relevancie je okolnosť, že žalobca si v roku 2015 benefit nečerpal. Ako vyplýva z predloženej e-mailovej komunikácie, išlo o iný typ benefitu (preplatenie cesty žalobcu pri premiestňovaní na Slovensko) ako je benefit, ktorého sa týka prejednávaná vec. V bode 59 rozsudku súd prvej inštancie zdôraznil, že žalobca sa predtým nedopustil porušenia pracovnej disciplíny, závod pod jeho vedením dosahoval dobré výsledky a získal viaceré ocenenia. Keďže žalobca u zamestnávateľa pracoval len od novembra 2015, sotva mohol mať zásluhu na dobrých výsledkoch skupiny. Pre posúdenie tohto prípadu tiež nie je rozhodujúce, že došlo v lete 2016 k zmene spoločníka žalovaného. Sumarizujúc uvedenú argumentáciu žalovaný uzavrel, že súd prvej inštancie neprihliadol na okolnosti, ktoré on považuje na posúdenie skutku za podstatné, a to že od manažéra v pozícii riaditeľa závodu sa vyžaduje vysoko morálny prístup k vykonávanej práci a dôsledné dodržiavanie predpisov, že žalobca zneužil svoje postavenie voči svojej podriadenej R. G. udelením pokynu na zmenu destinácie jeho letu na faktúre, a že konanie žalobcu bolo úmyselné a vopred uvážené. Z vykonaného dokazovania jednoznačne vyplynulo, že potom, čo žalobca konal spôsobom smerujúcim k svojmu obohateniu a poškodeniu zamestnávateľa, jeho následným úmyslom bolo uviesť ho do omylu ohľadom využitia poskytovaného benefitu, vrátane iniciovania vystavenia účtovného dokladu v rozpore so skutočnosťou, s cieľom získať finančný prospech na úkor zamestnávateľa.

8/ Žalobca vo vyjadrení k odvolaniu žalovaného navrhol rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdiť. Odvoláciu argumentáciu žalovaného považuje za nedôvodnú, má za to, že súd prvej inštancie vyhodnotil svedeckú výpoveď D.. G. a jej dôkaznú silu správne a v odôvodnení rozsudku rozvinul, prečo nepovažoval jej výpoveď za úplne nestrannú. K písomnej časti svedectva tejto svedkyne žalobca uviedol, že toto bolo vypracované pred podaním žaloby, dva týždne po tom ako mali nastať účinky okamžitého skončenia pracovného pomeru a je zjavné, že iniciatíva k uvedenému svedectvu neprišla priamo od zamestnankyne G., ale text svedectva vypracoval žalovaný, zjavne na odporúčenie svojho právneho zástupcu. Pochybnosti o vierohodnosti vyvoláva aj to, že zatiaľ čo si pani G. nepamätala na podrobnosti ohľadom tvrdeného ústneho pokynu žalobcu, podrobne si pamätala na iné udalosti, ku ktorým došlo počas trvania pracovnoprávneho vzťahu. Svedectvo pani G. je jediným dôkazom, na základe ktorého žalovaný so žalobcom skončil pracovný pomer. Vyriešenie otázky udelenia pokynu je pre spor kľúčové, nakoľko týmto pokynom malo podľa znenia okamžitého skončenia pracovného pomeru dôjsť k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny. Pokiaľ ide o svedecké výpovede p. W. K. D.. E., žalobca má za to, že súd prvej inštancie sa s ich výpoveďami dostatočne vysporiadal v bodoch 34/ a 35/ rozsudku. Žalobca ďalej vo vyjadrení uviedol, že súd prvej inštancie určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo žalobcovi doručené 15.11.2016, a v tejto súvislosti poukázal na časový rámec udalostí, a to: 8.8.2016 e-mailová komunikácia medzi žalobcom a p. G., 11.8.2016 evidencia v systéme SAP, september 2016 začiatok vyšetrovania, 12.10.2016 oznámenie o prekážkach v práci na strane žalovaného a informácia, že u neho prebieha interné vyšetrovanie, 16.11.2016 e-mailová komunikácia, ktorou sa žalobca dozvedel o okamžitom skončení pracovného pomeru. V tomto kontexte dodal, že osobou zodpovednou za schválenie leteniek a o priznanie cestovného benefitu bola pani G. - lokálny manažér HR žalobcu, pričom v zmysle požiadaviek na poskytnutie benefitu platí, že cestu a letenky musí schváliť lokálny manažér HR. Pre určenie toho, či bolo okamžité skončenie pracovného pomeru dané v súlade so zákonom je dôležité, či bolo doručené včas. Žalovaný sa tak podľa názoru žalobcu o dôvode okamžitého skončenia pracovného pomeru dozvedel dňa 8.8.2016 (najneskôr však 11.8.2016), pričom okamžité skončenie pracovného pomeru bolo žalobcovi doručené e-mailom dňa 16.11.2016, resp. fikciou doručenia dňa 15.11.2016, a teda po uplynutí dvojmesačnej subjektívnej lehoty. Dodal, že ak by odvolací súd nepovažoval p. G. za vedúceho zamestnanca žalovaného vo vzťahu k HR, žalobca poukázal aj na moment začatia interného vyšetrovania nákupu leteniek žalovaným. Toto malo v zmysle vyjadrenia C.Á. W., zamestnanca žalovaného pracujúceho na pracovnej pozícii Country Finance & ITS začať až v septembri 2016. Záverom svojho vyjadrenia žalobca zhrnul, že jeho konaním nemohlo dôjsť k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny, nakoľko nebol ten, kto si mohol v mene žalovaného priznať nárok na cestovný benefit a žalovaný okamžité skončenie pracovného pomeru nedoručil v rámci dvojmesačnej subjektívnej lehoty.

9/ Odvolací súd, ktorý bol viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania (§ 379, § 380 C.s.p.), preskúmal napadnutý rozsudok, prejednal odvolanie žalovaného na odvolacom pojednávaní, na ktorom doplnil a zopakoval dokazovanie ohľadom splnenia formálno-právnych náležitostí okamžitého skončenia pracovného pomeru (keďže uvedené v napadnutom rozsudku absentovalo), oboznámením listiny „Okamžité skončenie pracovného pomeru v zmysle § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce“, Podací lístok a Doručenka (č.l. 101, 102), Faktúry č. XXXXXXXX (č.l. 107), Elektronická letenka (č.l. 108-111), doklad o úhrade ceny za letenky (č.l. 112), Žiadosť o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru zamestnaneckou radou (č.l. 118); ohľadom posúdenia splnenia hmotnoprávnych predpokladov okamžitého skončenia pracovného pomeru zopakoval dokazovanie prečítaním písomnej výpovede R. G. zo dňa 29.11.2016, prečítaním písomnej svedeckej výpovede G. E. (č.l. 272, 319) a výpovede svedka R. W. a dospel k záveru, že napadnutý rozsudok nie je vecne správny.

10/ Pokiaľ ide o splnenie zákonných formálno-právnych aspektov okamžitého skončenia pracovného pomeru, odvolací súd po doplnení dokazovania v naznačenom smere dospel k záveru, že tieto boli naplnené.

11/ Podľa § 38 ods. 1 Zák. práce, písomnosti, ktoré sa týkajú vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru musia byť doručované zamestnancovi do vlastných rúk. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku.

Podľa § 38 ods. 2 Zák. práce, písomnosti doručované poštovým podnikom zamestnávateľa zasiela na poslednú adresu zamestnanca, ktorá mu je známa, ako doporučenú zásielku s doručenkou s poznámkou „do vlastných rúk“.

Podľa § 68 ods. 2 Zák. práce, „zamestnávateľ môže podľa odseku 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skočenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol“.

12/ Z dokazovania doplneného pred odvolacím súdom bolo skutkovo zistené, že žalovaný pred doručením okamžitého skončenia pracovného pomeru prostredníctvom Slovenskej pošty vyzval žalobcu na osobné stretnutie za účelom jeho doručenia priamo na pracovisku, ktoré sa malo uskutočniť dňa 02.11.2016. Žalobca sa však na stretnutie nedostavil, hoci v tom čase ako zamestnanec žalovaného tak bol povinný urobiť. Priame doručenie okamžitého skončenia pracovného pomeru na pracovisku (§ 38 ods. 1 Zák. práce) sa tak žalovanému nepodarilo. Následne žalovaný doručoval žalobcovi okamžité skončenie pracovného pomeru poštou na poslednú známu adresu R. Z. Č.. XXA, R. (na tejto adrese mal žalobca v čase trvania pracovného pomeru u žalovaného prenajatý byt, resp. rodinný dom), odovzdaním na poštovú prepravu dňa 04.11.2016, pričom listina bola žalobcovi doručená fikciou dňa 15.11.2016 po uplynutí 5- dňovej odbernej lehoty, kedy sa zásielka vrátila žalovanému späť ako neprevzatá v odbernej lehote. Dátum 15.11.2016 možno preto považovať za deň doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcovi. Odvolací súd posudzoval aj primeranosť žalovaným určenej 5- dňovej odbernej lehoty na prevzatie tejto zásielky. V tejto súvislosti odvolací súd vychádzal z faktu, že žalobca v konaní netvrdil, že by mu vážne prekážky bránili prevziať zásielku v období od 05.11.2016 (kedy bola daná na poštovú prepravu) do 14.11.2016 (posledný deň odbernej lehoty), zohľadniac, že o obsahu zásielky musel mať, príhľadnuc na všetky súvisiace udalosti, ktoré sa pred týmto dátumom stali, vedomosť (prebiehajúce interné vyšetrovanie okolností objednania leteniek na jeho dovolenku do NY, osobné stretnutie žalobcu dňa 12.10.2016 s G. E. - HR riaditeľkou pre Slovensko a Poľsko a R. W. - priamym nadriadeným žalobcu - ohľadom jeho dovolenkovej destinácie v auguste 2016). Odvolací súd tiež dospel k záveru, že zo strany žalovaného bola dodržaná aj prekluzívna lehota na okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 2 Zák. práce. so žalobcom. Pokiaľ ide o posudzovanie subjektívnej dvojmesačnej lehoty, pre túto je podstatné, kedy sa o porušení pracovnej disciplíny dozvedel priamy nadriadený žalobcu, p. R. W., ktorý bol kompetentný vyvodit', resp. iniciovať z príslušných zistení aj relevantné právne kroky vo vzťahu ku skočeniu pracovného pomeru so žalobcom (teda nie osoby ako p. L., D. G., ani pani T., ktoré boli podriadené žalobcu). Interné vyšetrovanie nákupu leteniek sa začalo 23.9.2016 (č.l. 153, č.l. 618), dňa 26.9.2016 reagovala cestovná agentúra Carlson Wagolit Travel na opakovaný dopyt žalovaného ohľadom fakturácie leteniek žalobcu, a ktorá oznámila p. W., finančnému riaditeľovi Plastic Omnium pre región Slovensko, pravdivé okolnosti vystavenia faktúry na letenky pre žalobcu (cit „letenky pána G. boli objednané a vystavené za špeciálnych podmienok podľa požiadaviek pani G. (viď email zo dňa 26.09.2016), následne ešte v ten deň (26.9.2016) e-mailom p. R. W. oznámil žalobcovi, že sa vyskytli otázky ohľadom nákupu jeho leteniek. Napokon interné vyšetrovanie bolo zavŕšené dňa 12.10.2016 na osobnom stretnutí žalobcu s p. R. W. K. D. G. E. v závode v Hlohovci. Možno teda ustáliť, že dňa 26.9.2016 sa priamy nadriadený žalobcu dozvedel o porušení pracovnej disciplíny žalobcom, pokiaľ ide o okolnosti súvisiace s objednaním, nákupom a fakturáciou sporných leteniek žalobcu; pokiaľ ide o druhé vytknuté porušenie pracovnej disciplíny uvedené v písomnom okamžitom skončení pracovného pomeru, konkrétne že žalobca na osobnom stretnutí dňa 12.10.2016 klamal svojim nadriadeným o skutočnej destinácii svojho letu, o tomto porušení sa nadriadený žalobcu dozvedel priamo na stretnutí, teda v tento deň. V prípade oboch týchto skutkov, zohľadniac začiatok plynutia dvojmesačnej prekluzívnej lehoty, k okamžitému skončeniu pracovného pomeru došlo včas, nakoľko o prvom skutku získal priamy nadriadený žalobcu relevantnú vedomosť 26.9.2016, v prípade druhého skutku dňa 12.10.2016. Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo žalobcovi doručené dňa 15.11.2016.

13/ Pokiaľ ide o hmotnoprávne predpoklady platnosti Okamžitého skončenia pracovného pomeru, po zopakovaní dokazovania v tomto smere, dospel odvolací súd k záveru, že skutky, ktoré bolo žalobcovi v Okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 2.11.2016 kladené za vinu sa stali a majú intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny, zakladajúceho postup zamestnávateľa podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zák. práce. Pokiaľ ide o prvý skutkový dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru, cit. že žalobca „dal dňa 11.08.2016 svojej podriadenej zamestnankyni D. R. G. priamy pokyn, aby jeho cestu a cestu jeho rodiny do NY evidovala ako cestu do Francúzska a nie ako cestu do Spojených štátov amerických“; odvolací súd nevidel dôvod, aby svedeckú výpoveď R. G. degradoval spôsobom

ako to urobil súd prvej inštancie. Súd prvej inštancie totiž bez kontextu s ďalšími skutkovými zisteniami z hľadiska hodnotenia dôkazov jednotlivo a v ich vzájomnej súvislosti, vyhodnotil výsluch žalobcu ako silnejší dôkaz než svedeckú výpoveď D.. G.. Hodnovernosť svedeckej výpovede svedkyne R.. G. je však podľa názoru odvolacieho súdu potrebné vnímať aj v kontexte s ďalšími skutkovými zisteniami a dôkazmi, konkrétne z e-mailu zo dňa 08.08.2016, ktorý žalobca zaslal p. G., a ktorého obsahom bol pokyn na zabezpečenie rezervácie pre neho a jeho rodinu na cestu do NY (č.l. 76), v ktorom uvádza ceny letov Viedeň - Bazilej (734 eur) a Viedeň - New York (449 eur); následného postupu žalobcu, ktorým oznámil 09.08.2016 D.. G. konkrétny termín dovolenky 15.8.2016 - 26.08.2016. Dňa 10.8.2016 zaslala cestovná agentúra p. G. ponuku letov spolu s cenami leteniek (č.l. 78), žalobca si vybral konkrétny let (e-mail na č.l. 81 zo dňa 11.8.2016) s cenou leteniek Austrian z Viedne na JFK a späť 1.010,49 eur - dieťa, 1.201,49 eur - dospelý) a následne pani G.Á. požiadala e-mailom zo dňa 11.8.2016 cestovnú agentúru, aby do faktúry uviedla destináciu VIE - Basel a späť (č.l. 90). Napokon dňa 11.8.2016 žalobca schválil platbu za jeho elektronické letenky v celkovej výške 4.423,96 eur v systéme SAP (listina na č.l. 108 - 112, 152, 611.). Z uvedeného vyplýva, že žalobca, na pracovnej pozícii vedúceho závodu, musel byť uzrozumený s tým, že ceny leteniek do NY (cca. 1.000 eur - 1.200 eur za 1 letenku) prevyšujú cenu letu do domovskej krajiny, ktorú si dňa 08.08.2016 sám vyhľadal (734 eur za 1 letenku), teda že porušuje interný predpis. Napriek tomu nevyvinul žiadnu aktivitu s úmyslom cenový rozdiel zamestnávateľovi dorovnať. Konanie žalobcu bola zavŕšené ďalším skutkovým dôvodom porušenia pracovnej disciplíny uvedeným v Okamžitom skončení pracovného pomeru, konkrétne, že „dňa 12.10.2016 v snahe zakryť toto konanie tvrdil, že v uvedenom čase cestoval do Francúzska, aj keď toto tvrdenie bolo v rozpore so zisteniami zamestnávateľa“, ktoré je samo o sebe z hľadiska intenzity porušenia pracovnej disciplíny ďalším dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru. Išlo totiž o klamanie svojich nadriadených, čo vyplynulo zo svedeckých výpovedí p. R.. W. K. D.. G.. E.. Obrana žalobcu, že bol otázkou p. W. ohľadom jeho sporného letu prekvapený, z ktorého dôvodu odpovedal, že „cestoval do Francúzska“, nemôže obstať. V tomto kontexte potom správanie žalobcu na stretnutí s nadriadenými podporne potvrdzuje vierohodnosť výpovede svedkyne R.. G., zohľadniac, že p. G., ako podriadená žalobcu, nemala žiadny dôvod z vlastnej iniciatívy, a teda bez pokynu žalobcu, žiadať cestovnú agentúru uviesť do faktúry za letenky „destináciu Vie-Basel a späť“ a dobrovoľne si tak privodzovať hrozbu sankcie za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Konanie žalobcu ako vedúceho zamestnanca, s úmyslom uviesť zamestnávateľa do omylu ohľadom vyžitia poskytovaného benefitu, iniciovať, resp. odobrať vystavenie účtovného dokladu v rozpore so skutočnosťou s cieľom získať finančný prospech na úkor svojho zamestnávateľa, následne v rámci interného prešetrovania okolností nákupu leteniek poprieť skutočný cieľ dovolenkovej destinácie pred svojimi nariadenými, je podľa odvolacieho súdu z hľadiska svojej intenzity závažným porušením pracovnej disciplíny, ktoré zakladá dôvody na okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zák. práce. Nič na tom nemení ani okolnosť, že žalobca bol výborným manažérom, ktorý v rámci svojej pracovnej kariéry obdržal ocenenia za svoju riadiacu prácu (ktorú však pre žalovaného začal vykonávať až od 15.11.2015 na základe pracovnej zmluvy na dobu určitú).

14/ Z uvedeného vyplýva, že napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie nie je vecne správny a preto ho odvolací súd podľa § 388 C.s.p. zmenil tak, že žalobu zamietol.

15/ O nároku na náhradu trov konania odvolací súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 v spojení s § 396 ods. 2 C.s.p. a procesne úspešnému žalovanému priznal voči žalobcovi nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu. O výške náhrady rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 C.s.p.).

16/ Toto rozhodnutie prijal senát odvolacieho súdu pomerom hlasov 3:0.

#### **Poučenie:**

P Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 C.s.p.).  
Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak  
a/ sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,

b/ ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu, strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,  
c/ v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,  
d/ rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo  
e/ súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 C.s.p.).

Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

a/ pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,  
b/ ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo  
c/ je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 C.s.p.).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak

a/ napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,  
b/ napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,  
c/ je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvom pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a/ a b/ (§ 422 ods. 1 C.s.p.).

Dovolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 C.s.p.).

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii (§ 427 ods. 1 prvá veta C.s.p.).

Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 2 C.s.p.).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne /dovolacie dôvody/ a čoho sa dovolateľ domáha /dovolací návrh/ (§ 428 C.s.p.).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 C.s.p.).

Povinnosť podľa ods. 1 neplatí, ak je

a/ dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,  
b/ dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,  
c/ dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods. 2 CSP).

Dovolanie prípustné podľa § 420 možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení (§ 431 ods. 1 C.s.p.).

Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 ods. 2 C.s.p.).

Dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 C.s.p.).

Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 ods. 2 C.s.p.).