

Súd: Okresný súd Bratislava II
Spisová značka: 7Cpr/3/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1214207548
Dátum vydania rozhodnutia: 10. 10. 2016
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Zuzana Korčeková
ECLI: ECLI:SK:OSBA2:2016:1214207548.12

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava II v Bratislave v konaní pred sudkyňou JUDr. Zuzanou Korčekovou v právnej veci žalobcu: Y. Č., A.. X.X.XXXX, W. M. XX/C, W., zastúpeného spoločnosťou M&M Legal s. r. o., Drieňová 27, Bratislava, proti žalovanému: Orange Slovensko, a.s., Metodova 8, Bratislava, IČO: 35 697 270, zastúpenému spoločnosťou Zukalová - Advokátska kancelária s. r. o., Laurinská 10, Bratislava, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, takto

rozhodol:

Súd žalobu **z a m i e t a**.

Žalovanému sa **p r i z n á v a** proti žalobcovi náhrada trov konania v plnom rozsahu.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobou podanou na súde dňa 25.3.2014, sa žalobca domáhal, aby súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru, ktoré dal žalovaný žalobcovi dňa 29.1.2014 je neplatné, a že pracovný pomer naďalej trvá.

2. Žalobu odôvodnil tým, že dňa 29.1.2014 mu žalovaný oznámil, že s ním k dátumu 29.1.2014 okamžite končí pracovný pomer z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny. Žalovaný sa odvoláva na internú procedúru Z., ktorá podľa tvrdení žalovaného oprávňovala žalobcu na skrátenie viazanosti na výmenu mobilného telefónu o 4 mesiace, čo však nie je pravda. Predmetná interná procedúra neupozorňuje na to, že na danom čísle alebo číslach už viazanosť daný pracovník skracoval. Nie je reálne možné, aby si žalobca pri spravovaní portfólia resp. databáze viac ako 5.000 čísel bol schopný pamätať, na akom čísle, kedy, o koľko a či vôbec viazanosť niekedy skracoval. Žalobca svojim konaním neporušil žiadnu internú procedúru. Žalobca nebol poučený a vyškolený ohľadom svojich kompetencií a tieto nie sú ani súčasťou pracovnej zmluvy alebo náplne práce. Samotné výmeny mobilných telefónov spracúvajú iní zamestnanci žalovaného a nie žalobca. Ide o tzv. výmenára, ktorý je zodpovedný za výmenu a dodanie zmlúv ako aj dodanie mobilného telefónu zákazníkovi. Žalovaný vo okamžitom skončení pracovného pomeru tvrdí, že priemerná fakturácia klienta v čase výmeny bola 22,- eur. Pri výmene sa vždy vychádza z priemernej fakturácie za posledný kvartál, pričom priemerná fakturácia bola 34,40 eur. Žalovaný v okamžitom skončení pracovného pomeru uvádza nepravdivé údaje, napr. že mal zákazník podpísanú zmluvu tzv. Q. XX, pri ktorej sa cenotvorba mobilných telefónov radikálne líši od naozaj podpísanej zmluvy tzv. Q. XX. Výpočet údajnej výšky škody je zlý a nepravdivý. Žalobca si plnil svoje povinnosti a len jeho pričinením žalovaný počas viac ako 6 rokov výrazným spôsobom profitoval zo zákazníkov, ktorých zabezpečil žalobca. Žalobca neporušil žiadne riadnym spôsobom mu oznámené hranice, v rámci ktorých bol oprávnený pri výkone svojej práce konať. Žalobca postupoval vždy v súlade s bežnou praxou. Žalobca mal tiež pochybnosti o tom, či okamžité skončenie pracovného pomeru bolo vopred prerokované so zástupcami zamestnancov.

3. Žalobca ďalej uviedol, že neporušil Internú procedúru Z., nakoľko táto sama umožňovala opakované a viacnásobné zadanie skrátenia na danom čísle a neupozorňovala, či bola na danom telefónnom čísle viazanosť už predĺžená. On ako zamestnanec žalovaného bol oprávnený poskytnúť zákazníkovi skrátenie o 4 mesiace, nikde však nie je uvedené, že by k tomu nemohlo dôjsť viac krát po sebe. Nikdy nebol poučený o tom, že nemôže viac krát poskytnúť skrátenie doby viazanosti o 4 mesiace. Žalobca ďalej uviedol, že si nepamätá, že by manažéra žiadal o skrátenie viazanosti o 6 mesiacov, ani že by ho manažér informoval, že takáto jeho požiadavka bola zamietnutá. To, že je v jeho kompetencii skrátiť dobu viazanosti o 4 mesiace, vedel od svojho nadriadeného, internú procedúru Z. nepozná. Vzhľadom na nepravdivé, zavádzajúce tvrdenia v okamžitom skončení pracovného pomeru, ktoré sú v rozpore so skutočným skutkovým stavom, napadnuté okamžité skončenie pracovného pomeru nespĺňa náležitosti v zmysle § 70 ZP. Skutok žalobcu totiž nie je vymedzený pravdivým spôsobom. Navyiac žalovaný žiadnym spôsobom neupozornil žalobcu na prípadné pochybenia pred okamžitým skončením pracovného pomeru. Žalobca ďalej uviedol, že dohodu o uznaní záväzku zo dňa 29.1.2014 podpísal pod určitým nátlakom. Je neplatná podľa § 37 ods. 1 OZ. Žalobca v skutočnosti žiadnu škodu žalovanému nespôsobil. Ďalej uviedol, že v danom prípade sa výmeny telefónov riadili inými typmi zmlúv - išlo o tzv. 3G paušály. V tomto prípade nebola preukázaná ani zákonom požadovaná intenzita porušenia pracovnej disciplíny.

4. Žalovaný so žalobou nesúhlasil a žiadal ju zamietnuť, pričom uviedol, že porušenie pracovnej disciplíny zo strany žalobcu bolo natoľko závažné, že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo adekvátnym následkom a žalobcovi bolo dané oprávnenie. Išlo o vedomé, úmyselné a zavinené konanie žalobcu, ktorý porušil interné predpisy, inštrukciu nadriadeného a zmluvu so zákazníkom. K podpisu dohody o uznaní záväzku žalovaný uviedol, že táto bola podpísaná slobodne, vážne a bez nátlaku. Žalovaný nepoužil „bezprávnou vyhrážku“, ani nevyvíjal psychický nátlak na žalobcu. Dohoda bola podpísaná v 2 verziách. Po podpise prvej dohody požiadaval žalobca o úpravu platobných podmienok, čomu žalovaný vyhovel. Na základe druhej verzie dohody žalovaný vykonal zrážku zo mzdy žalobcu za mesiac január 2014, čo žalobca nijako nenamietal.

5. Súd vo veci vykonal dokazovanie výsluchom žalobcu a svedkov a oboznámením sa s obsahom listinných dôkazov, ktoré tvoria obsah spisu, pričom zistil nasledovný skutkový stav veci:

6. Dňa 1.7.2008 uzatvorili žalovaný a žalobca pracovnú zmluvu, na základe ktorej vznikol medzi nimi dňom 1.7.2008 pracovný pomer na dobu neurčitú, s dohodnutým druhom práce žalobcu business account representative a miestom výkonu práce W.. V popise pracovnej činnosti mal žalobca v časti Kompetencie v rozhodovaní uvedené: príprava ponuky služieb a zliav v definovanom rozmedzí podľa pracovných postupov.

7. V Internej procedúre Z. žalovaného je pri pracovnej pozícii žalobcu a položke skrátenie záväzku uvedená doba 4 mesiace.

8. Dňa 17.12.2012 uzatvorili žalovaný a okrem iných spoločnosť W. I. s.r.o. Zmluvu o poskytovaní služby Hlasová virtuálna privátna sieť. Podľa čl. 2, bod 3. zmluvy predmetom zmluvy sú aj podmienky pre získanie zľavy z cien koncových telekomunikačných zariadení pre účastníka (príloha č. 1a zmluvy).

9. Podľa článku 1, bodu 3. písm. b) prílohy č. 1a zmluvy zmluvné strany sa dohodli, že nárok účastníka na konkrétnu výšku zľavy zo spotrebiteľských cien MT je závislý od výšky priemerného obratu ním využívaných služieb poskytovaných žalovaným na základe zmluvy a jednotlivých zmlúv o poskytovaní verejných služieb pripadajúci na jednu SIM kartu žalovaného registrovanú na účastníka za jedno zúčtovacie obdobie bez DPH (ďalej len ARPU), ktoré sa určuje v súlade s bodom 4 tohto článku. Podľa článku 1, bodu 4 prílohy zmluvné strany sa dohodli, že ARPU, na základe ktorého sa stanovuje nárok účastníka na zakúpenie MT za cenu so zľavou sa rovná hodnote ARPU bez DPH ako je dohodnuté v príslušných ustanoveniach zmluvy a tejto prílohe, ak si zmluvné strany nedohodnú osobitné pravidlá pre zakúpenie jednotlivých značiek a typov MT a poskytnutie zľavy z ich spotrebiteľských cien. Podľa článku 1, bodu 5 prílohy maximálna zľava z ceny MT je 420,- eur. Z faktúr, ktoré založil žalovaný do spisu, ktorými fakturoval za služby spoločnosti W. I. X..H..E., vyplýva, že zúčtovacím obdobím bol 1 mesiac, ktoré sa končilo vždy k 21. dňu v mesiaci.

10. Dňa 29.10.2013 uzatvorili žalovaný a spoločnosť W. I. X..H..E.. zmluvu o poskytovaní verejných služieb.

11. Z analýzy zákazníka (W. I. X..H..E..) vyplýva, že ARPU bolo v mesiaci júl 2013 - 36, august 2013 - 31, september 2013 - 19, október 2013 - 19 a november 2013 - 16.

12. Žalovaný založil do spisu e-mailovú komunikáciu medzi žalobcom a konateľom spoločnosti W. I. X..H..E.. z 10. až 14.1.2014, ako aj e-mail žalobcu adresovaný U. M. zo dňa 27.1.2014.

13. Podľa zápisnice zo zasadnutia Zamestnaneckej rady, ktoré sa konalo dňa 29.1.2014 bolo na tomto zasadnutí prerokované okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobcom.

14. Listom zo dňa 29.1.2014 adresovaným žalobcovi, žalovaný skončil so žalobcom pracovný pomer okamžitým skončením podľa ust. § 68 ods. 1 písm. b) ZP z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny. V okamžitom skončení pracovného pomeru bolo uvedené, že žalovaný vykonal dňa 19.12.2013 kontrolu používania aplikácie „Manažment zliav2“ a zistil nasledovné porušenia pracovnej disciplíny. Interná procedúra Z. oprávňuje zamestnanca na pozícii žalobcu o skrátenie viazanosti najviac o 4 mesiace. V prípade, že zadaná doba skrátenia viazanosti presiahne 4 mesiace, systém automaticky pošle požiadavku na schválenie nadriadenému Direct Sales Managerovi. Žalovaný zistil, že žalobca spolu na 10 telefónnych číslach skrátil viazanosť zákazníckej zmluvy tri krát v po sebe idúcich a na seba nadväzujúcich úkonoch a to v dňoch 26.10.2013, 19.11.2013 a 26.11.2013. V každom dni žalobca skrátil viazanosť na uvedených číslach o tri mesiace, t. j. spolu o 9 mesiacov, čo neprináleží zamestnancovi na pracovnej pozícii žalobcu. Týmto konaním tak žalobca skrátil nad jeho právomoc o 5 mesiacov, čo pri priemernom obrate 22,- eur s DPH daného zákazníka spôsobilo žalovanému škodu vo výške 1.100,- eur s DPH. Na ďalších 6 telefónnych číslach žalobca dňa 14.1.2014 opäť požiadaval prostredníctvom aplikácie „Manažment zliav2“ o skrátenie doby viazanosti o 6 mesiacov. Požiadavka bola systémom automaticky zaslaná na Direct Sales Managera a ním bola zamietnutá. Následne bol žalobca o tejto skutočnosti tiež dňa 14.01.2014 ústne informovaný priamo Direct Sales Managerom a o skutočnosti, že u daného zákazníka/-ov nie je dôvod na skracovanie opodstatnený. V dňoch 17.1.2014 a 23.1.2014 žalobca napriek vyššie uvedeným pokynom a komunikácii s Direct Sales Managerom skrátil dobu viazanosti o 3 mesiace a to v dvoch na seba nadväzujúcich úkonoch, t. j. spolu o 6 mesiacov. Týmto opakovaným neoprávneným a úmyselne zavádzajúcim konaním - skrátením viazanosti nad rozsah svojej právomoci - žalobca vedome obchádzal záväzný interný predpis zamestnávateľa s úmyslom priviesť zamestnávateľa do omylu za účelom dosiahnutia neoprávneného prospechu pre seba alebo tretiu stranu a tým mohol spôsobiť žalovanému škodu vo výške 264,- eur s DPH. Ďalej bolo v okamžitom skončení pracovného pomeru uvedené, že na základe podmienok Rámcovej zmluvy podpísanej so zákazník/-mi, mal zákazník/-ci nárok na zľavu vo výške 4-násobku ARPU, ktoré predstavuje 22,- eur s DPH, t. j. 88,- eur s DPH za ks. Napriek uvedenej skutočnosti žalovaný eviduje, že na 9 telefónnych číslach, na ktorých bolo registrované aj neoprávnené skracovanie viazanosti, žalobca dňa 6.12.2013, 27.11.2013 a 31.12.2013 uskutočnil výmenu mobilných telefónov „Apple iPhone 5S 16 GB“ za akciovú cenu 89,10 eur s DPH za ks. Uvedená zľava z maloobchodnej ceny tak predstavovala 590,90 eur s DPH za ks. Týmto konaním žalobca spôsobil zamestnávateľovi škodu z dôvodu neoprávneného poskytnutia zľavy na 9 ks mobilných telefónov vo výške 3.993,30 eur. Rovnakým spôsobom žalobca zamestnávateľovi spôsobil škodu aj v prípade ďalších štyroch telefónnych čísel, kedy v systéme zadal dňa 29.10.2013 výmenu mobilných telefónov „Apple iPhone 5S 16 GB“ za akciovú cenu 89,10 eur s DPH za 1 ks. Vzniknutá škoda pre zamestnávateľa na jeden kus predstavuje 443,70 eur s DPH, t. j. spolu 1.774,80 eur s DPH. Zo všetkých uvedených skutočností predstavuje škoda, ktorú žalobca spôsobil zamestnávateľovi 6.868,10 eur s DPH. Ďalšia škoda, ktorú svojim konaním mohol spôsobiť bola vyčíslená vo výške 264,- eur s DPH. Navyše dňa 27.1.2014 sa žalobca opäť pokúsil u zákazníka/-ov, u ktorého/ých bolo registrované aj neoprávnené skracovanie viazanosti, o výmenu telefónov „Apple iPhone 5S 16 GB“ a „Apple iPhone 5S 64 GB“ za inú cenu, ako je dohodnutá v Rámcovej zmluve na 7 telefónnych číslach. Z mailovej komunikácie medzi žalobcom a dotknutým zákazník/-mi zamestnávateľ nadobudol podozrenie, že si s uvedenými zákazník/-mi žalobca dojednáva finančný prospech pre seba ako odplatu za uskutočnenie vyššie popísanej výmeny. Ďalšia škoda, ktorú sa žalobca týmto konaním pokúsil spôsobiť, bola vyčíslená na 3.303,90 eur s DPH. Opakovaný pracovnoprávny exces žalobcu, zneužitie právomocí vyplývajúcich z jeho pozície, vedomé a opakované podvodné konanie, porušenie právnych a interných predpisov a postupov zamestnávateľa žalovaný klasifikoval ako závažné porušenie pracovnej disciplíny.

15. Dňa 29.1.2014 uzatvorili žalobca a žalovaný dve dohody o uznaní záväzku a dohodu o zrážke zo mzdy (každú s iným platobnými podmienkami), v ktorej žalobca uznal svoj finančný záväzok voči žalovanému vo výške 6.868,10 eur, ktorý vznikol z titulu náhrady škody spôsobenej žalovanému konaním žalobcu špecifikovanom v okamžitom skončení pracovného pomeru dňa 29.1.2014.

16. Listom zo dňa 24.3.2014, doručeným žalovanému dňa 26.3.2014, žalobca oznámil žalovanému, že považuje okamžité skončenie pracovného pomeru za neplatné a trvá na tom, aby ho žalovaný naďalej zamestnával.

17. Dňa 28.5.2015 spoločnosť W. H. X..H..E.. (konateľ P. H. Q.) čestne prehlásila, že žalobca sprostredkoval dňa 15.1.2014 predaj automobilu Volkswagen Sharan, ŠPZ: W. XXX M. záujemcovi spoločnosti T. T. X..H..E.. za odmenu vo výške 1.000,- eur.

18. Dňa 30.6.2015 zamestnanci žalovaného P. W. W., P. P. O. a P. P. čestne prehlásili, že ako obchodní zástupcovia pre významných zákazníkov žalovaného sú si plne vedomí, že v ich kompetencii je maximálne štvormesačné skrátenie doby akciovej viazanosti mobilného telefónu počas jej dvojročnej platnosti. O tejto skutočnosti vedia na základe pracovného postupu, ako aj z ich každodennej pracovnej činnosti. Výška zľavy z ceny mobilného telefónu sa v prípade zákazníkov so zmluvou „Hlasová virtuálna privátna sieť“ riadi a určuje výlučne podľa tejto zmluvy a jej príloh. Pridelenie akejkoľvek inej zľavy je možné jedine po písomnom schválení nadriadenými manažérmi v zmysle pracovných postupov žalovaného.

19. Dňa 1.6.2016 spoločnosť W. I. X..H..E.. (resp. jej konateľ P. H. Q.) čestne prehlásil, že podmienky dohodnuté za aktívnej účasti žalobcu v zmysle vtedy uzatvorenej rámcovej zmluvy so spoločnosťou žalovaného, najmä zľavy z ceny telefónov, skrátenie viazanosti, ako i iné benefity poskytnuté zo strany spoločnosti žalovaného, boli dodržané. Ďalej vyhlásil. Že sa necítil byť žiadnym spôsobom zvýhodnený nad rámec vtedy uzatvorenej rámcovej zmluvy.

20. Na tunajšom súde prebieha pod sp. zn. 19C 346/2014 konanie, v ktorom sa domáha žalovaný v procesnom postavení žalobcu voči žalobcovi v procesnom postavení žalovaného zaplata 6.309,55 eur s príslušenstvom z titulu náhrady škody. Konanie nie je právoplatne skončené, bolo prerušené do právoplatného skončenia konanie vedeného na tunajšom súde pod sp. zn. 7Cpr 3/2014.

21. Svedok P. P., zamestnaný u žalovaného od roku 2000, uviedol, že bol priamy nadriadený žalobcu, teda riadil jeho činnosť, schvaľoval obchodné prípady, kontroloval jeho prácu, zadával mu úlohy. Žalobca ako obchodný zástupca pracoval so systémom, ktorý umožňoval udeľovanie zliav biznis zákazníkom. Keď žalobca zadal do systému zľavu, tak pokiaľ mohol on sám rozhodnúť o tej zľave, tak to systém schválil automaticky a keď nie, tak to prišlo svedkovi a on to buď schválil alebo zamietol. Akciový telefón má dvojročnú viazanosť, pričom v kompetencii obchodníka bolo skrátiť ju o štyri mesiace, teda na 20 mesiacov. Vtedy by to automat schválil sám. Pokiaľ by chcel dať väčšiu zľavu ako 4 mesiace, tak tá požiadavka by prišla priamo svedkovi na schválenie. Tu sa stalo to, že žalobca zadal trikrát skrátenie o tri mesiace, teda spolu išlo o skrátenie o deväť mesiacov. Toto vyhodnotili ako porušenie pracovného postupu, lebo keby zadal požiadavku na skrátenie o deväť mesiacov, tak by to prišlo na schválenie svedkovi. Keďže majú kontrolný mechanizmus, tak sa im to ukázalo, že takéto niečo urobil. O tomto obchodnom prípade sa so žalobcom rozprávali medzi štyrmi očami a svedok mu výslovne zakázal robiť takúto operáciu. Pokiaľ žalobca uvádzal, že si nebol vedomý toho, že na konkrétnom tel. čísle už predtým skrátil dobu viazanosti, k tomu svedok uviedol, že každý obchodný zástupca si vie v systéme pozrieť históriu zákazníka, teda môže si tam pozrieť aké konkrétne zľavy už predtým zákazníkovi poskytol. Každý obchodný zástupca musí pracovať s tým systémom. Žalobca u nich robil 5 rokov, takže ten systém musel poznať. Ďalej svedok uviedol, že nikdy predtým sa nestalo, že by takéto niečo zistili u žalobcu. Prípady, ktoré boli uvedené v okamžitom skončení pracovného pomeru sa týkali len jedného zákazníka, spoločnosti W. I. X..H..E., s ktorým mali podpísanú zmluvu, ktorú spracoval žalobca a tam bolo uvedený konkrétny spôsob výmeny mobilných telefónov. Výnimky zo zmluvy musí schváliť nadriadený.

22. Svedkyňa U. X. uviedla, že pracuje pre spoločnosť D. P., ktorá má zmluvu so žalovaným a vykonáva pre žalovaného nejaké administratívne práce, teda výmeny, prevody, aktivácie telefónnych čísel. Toto robí asi od polovice roku 2010. Žalobca bol predajca - obchodník u žalovaného. On ako obchodník

jej zadával požiadavky na tie výmeny, prevody a tie aktivácie, o ktoré ho predtým požiadal zákazník. V podstate žalobca bol jej nadriadený. Ona bola v podstate taká asistentka, administratívna sila, na to aby obchodníci nemuseli sami zadávať tie údaje do systému. Ona nekontrolovala, či sú splnené podmienky, keď jej žalobca zadal, aby vykonala nejakú výmenu, zadával jej to mailom. Vždy zadal telefónne číslo, typ mobilu a cenu telefónu, keď tam niektorý údaj chýbal, vrátila mu to na doplnenie. Podmienky výmeny telefónov určoval predajca, v tomto prípade žalobca. Jej povinnosťou nebolo kontrolovať zadanie, ktoré dostala od žalobcu. Cenu telefónu zadal vždy žalobca, ale systém nekontroloval, či ten zákazník má alebo nemá nárok na zľavu a ona to tiež nekontrolovala. Nie je to náplňou jej práce, ona spracuje to, čo dostane od predajcu.

23. Svedok G. Y. Q., ktorý pracuje u žalovaného ako vedúci oddelenia priameho predaja, uviedol, že žalobca pracoval ako člen ich tímu na pozícii obchodného zástupcu. Jednou z náplní svedkovej práce je stanovovanie obchodných predajných cieľov a ich kontrola. To znamená, že prideliť obchodné ciele jednotlivým predajcom v jeho tíme a zároveň je zodpovedný za stanovovanie a definíciu všetkých procedúr a pracovných postupov a kompetencií pre jednotlivých členov jeho tímu. Vráťane kompetenčnej matice, ktorá definuje a určuje právomoci jednotlivých členov tímu od jednotlivých predajcov, manažérov až po úroveň generálneho riaditeľa, čo sa týka vzťahov k zákazníkovi. U nich tá štruktúra funguje tak, že je predajca, nad ním je manažér a nad ním je svedok, pričom ale o gre obchodných prípadov rozhoduje on (svedok). To znamená, že sa aktívne zúčastňuje na obchodnom dianí jeho oddelenia. On veľmi detailne pozná celý ten obchodný prípad, kvôli ktorému bol so žalobcom skončený pracovný pomer, pretože sa na ňom aktívne zúčastnil. V danom prípade nastali dve zásadné pochybenia žalobcu. Prišiel za ním kolega P. a oboznámil ho osobne o tom, že žalobca žiada v danom konkrétnom prípade skrátiť viazanosť o deväť mesiacov, čo mu bolo osobne kolegom P. zamietnuté. Následne prišla na schválenie kolegovi P. žiadosť od žalobcu, v ktorej požadoval skrátenie viazanosti o 9 mesiacov, čo mu bolo ústne pánom P. zamietnuté. Kolega P. za svedkom prišiel znovu s touto žiadosťou. Dohodol sa s ním, že to v žiadnom prípade v tomto obchodnom prípade nepovolí. Svedok bol prítomný pri tom, keď kolega P. túto žiadosť elektronicky zamietol a osobne sa išiel spýtať žalobcu, prečo po predchádzajúcom ústnom zamietnutí tohto návrhu to znovu urobil elektronicky. Následne v reportovacom systéme zistili, že žalobca sa snažil obísť tento zákaz a zamietnutie tým, že zadal do systému požiadavku na skrátenie viazanosti 3 x po tri mesiace, na čo takisto nemal nárok a porušil všeobecne známu kompetenčnú maticu, ktorá hovorí o tom, že predajca môže skrátiť záväzok akciového telefónu maximálne o štyri mesiace počas jednej doby viazanosti, čo je napísané v kompetenčnej matici, ktorá je všeobecne známa, a s ktorou sa každý predajca a každý manažér oboznamuje pri nástupe do pracovného pomeru a ďalej s ňou dennodenne pracuje. Toto im potom vystúpilo z reportovacieho nástroja, že takáto neštandardná operácia, ktorá nie je v súlade s kompetenčnou maticou, sa udiala. Žalobca, ktorý sa mal riadiť pri stanovení zľavy z kúpnej ceny akciového telefónu podľa prílohy k rámcovej zmluve č. 1a, ktorú sám vrátane rámcovej zmluvy a prílohy vytvoril, resp. zmluvu vytvorilo právne oddelenie, aj tú prílohu, ktorú on spracoval a dal na podpis zákazníkovi. Samozrejme, že sa so zmluvou musel oboznámiť. V tejto prílohe č. 1a je jasne definované, akú výšku zľavy z akciového telefónu môže žalovaný zákazníkovi prideliť. Tento konkrétny zákazník mal podľa prílohy č. 1a nárok na pridelenie zľavy vo výške 88,- eur. Ako sa vypočíta táto zľava vychádza z prílohy 1a a každý predajca má všetky dostupné informácie potrebné k tomu, aby si vedel výšku zľavy určiť a vypočítať. A napriek tomu, že tento konkrétny zákazník mal nárok na zľavu 88,- eur, žalobca mu svojvoľne pridelil zľavu na akciový telefón o 443,70 eur vyššiu ako mal nárok zákazník, pričom žalobca opätovne nerešpektoval prílohu č. 1a, kde je napísané, že maximálna výška zľavy môže byť 420,- eur. Výška zľavy je závislá od priemernej výšky fakturácie u konkrétného zákazníka na jedného užívateľa, pričom tá sa vynásobí príslušným koeficientom, v tomto prípade to bolo štyri. Potom je tu ďalšie porušenie prílohy k rámcovej zmluve, s ktorou bol žalobca oboznámený, spočívajúce v tom, že maximálna výška zľavy je 420,- eur. Aby mohol takúto operáciu zrealizovať, bol povinný podľa zavedených postupov, požiadať o to svojho nadriadeného alebo svedka. Nespravil ani jedno ani druhé. Zámerne vybral z portfólia ich hlasových balíkov taký, ktorý napriek všetkým postupom, procesom a kompetenciám predajcov umožňoval, aby mohol poskytnúť zákazníkovi zľavu vyššiu ako uvádza príloha č. 1a bez toho, aby si na takúto operáciu vyžiadal predchádzajúci súhlas kolegu Mikitu alebo svedka. Predajca je vždy povinný postupovať v zmysle prílohy č. 1a rámcovej zmluvy a akúkoľvek výnimku mu musí schváliť nadriadený alebo svedok. To znamená, že aj výber iného hlasového balíka, podlieha schváleniu nadriadeného alebo svedka. To, že by nebol žalobcovi známy postup, nie je pravda, nakoľko počas jeho pôsobenia v spoločnosti žalovaného sa v databáze jemu zverených zákazníkov vykonalo cca 7400 obdobných komerčných operácií. Žiadna predchádzajúca nebola reportovaná ako neštandardná, čo znamená, že tento prípad sa stal až na konci jeho fungovania

v spoločnosti žalovaného, takže nie je možné, že by nebol informovaný o postupoch, kompetenciách a o tom, že si má žiadať povolenie na komerčnú operáciu od svojho nadriadeného. Ďalej svedok uviedol, že sa pri výpočte priemernej fakturácie vychádza z posledných troch uzatvorených fakturačných období, ktoré sa spriemerujú. Svedok si nepamätal, či mali predtým nejaké výhrady k práci žalobcu. Tiež si nepamätal, že by sa u žalobcu predtým vyskytol takýto obdobný prípad.

24. Podľa § 1 ods. 4 ZP ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1964/40/>>.

25. Podľa § 68 ods. 1 ZP zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec

- a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin,
- b) porušil závažne pracovnú disciplínu.

26. Podľa § 68 ods. 2 ZP zamestnávateľ môže podľa odseku 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. O začiatku a plynutí lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 4 a 5 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20150101.html>>.

27. Podľa § 70 ZP okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.

28. Podľa § 79 ods. 1 ZP ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

29. Podľa § 81 ZP 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,
- d) v období, v ktorom má podľa osobitného predpisu nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, dodržiavať liečebný režim určený ošetrovujúcim lekárom,
- e) hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ, a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonáť v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa,
- f) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám,
- g) písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy na doručovanie písomností, zdravotnej poisťovne, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia.

30. Podľa § 137 písm. c) CSP žalobou možno požadovať, aby sa rozhodlo najmä o určení, či tu právo je alebo nie je, ak je na tom naliehavý právny záujem.

31. S poukazom na citované zákonné ustanovenia, ako aj na výsledky vykonaného dokazovania súd dospel k záveru, že žaloba nie je dôvodná.

32. Okamžité skončenie pracovného pomeru je výnimočným spôsobom skončenia pracovného pomeru. Ide o jednostranný právny úkon zamestnávateľa, ktorý smeruje ku skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom okamihom doručenia jeho písomného vyhotovenia zamestnancovi. Zamestnávateľ môže so zamestnancom okamžite skončiť pracovný pomer len z dôvodov taxatívne uvedených v zákone. Jedným z dôvodov, pre ktorý môže zamestnávateľ použiť tento výnimočný spôsob skončenia pracovného pomeru, je porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom závažným spôsobom. Povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí medzi základné povinnosti zamestnanca. Na okamžité skončenie pracovného pomeru sa vyžaduje, aby išlo o zavinené konanie zo strany zamestnanca, a to aj z neobľahčivosti, a musí dosahovať intenzitu porušenia pracovných povinností závažným spôsobom. Intenzita porušenia pracovnej disciplíny je jedným zo základných hľadísk pri rozhodovaní o postihu za porušenie pracovnej disciplíny. Predchádzajúce upozornenie na porušovanie pracovnej disciplíny nie je podmienkou platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru.

33. Dodržiavanie pracovnej disciplíny spočíva v plnení povinností, ktoré ustanovujú právne predpisy, pracovný poriadok a iné vnútorné predpisy zamestnávateľa, pracovná zmluva alebo pokyny vedúceho zamestnanca. Hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí od konkrétnych okolností a ovplyvňuje ho tak osoba zamestnanca, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, spôsob a intenzita porušenia konkrétnych pracovných povinností, ako aj situácia, pri ktorej k porušeniu došlo, dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi škodu a pod.

34. Zákon pre platnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru predpisuje formálne a obsahové náležitosti. Okamžité skončenie pracovného pomeru musí byť písomné a doručené druhej strane, zamestnávateľ v ňom môže uplatniť iba dôvod uvedený v Zákonníku práce, ktorý v ňom musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom (viď § 70 Zákonníka práce). Dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru musí byť v písomnom okamžitom skončení pracovného pomeru uvedený tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré vedú druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu k tomu, že rozvážuje pracovný pomer, aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejavíť, t.j. ktorý zákonný dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru uplatňuje, a aby bolo zabezpečené, že uplatnený dôvod nebude možné dodatočne meniť. K splneniu hmotnoprávnej podmienky platného okamžitého skončenia pracovného pomeru je teda potrebné, aby dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru bol určitým spôsobom konkretizovaný uvedením skutočností, v ktorých účastník vidí naplnenie zákonného dôvodu tak, aby nemohli vzniknúť pochybnosti, z ktorého dôvodu sa pracovný pomer okamžite končí. Skutočnosti, ktoré sú dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru, nie je potrebné rozvádzať do všetkých podrobností, pretože pre neurčitosť a nezrozumiteľnosť prejavu vôle je okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné len vtedy, kedy by sa nedalo ani výkladom prejavu vôle zistiť, prečo bol pracovný pomer okamžite skončený.

35. V danom prípade nebolo sporné, že okamžité skončenie pracovného pomeru malo písomnú formu a bolo doručené žalobcovi. Žalobca však namietal, že vzhľadom na nepravdivé, zavádzajúce tvrdenia v okamžitom skončení pracovného pomeru, ktoré sú v rozpore so skutočným skutkovým stavom, napadnuté okamžité skončenie pracovného pomeru nespĺňa náležitosti v zmysle § 70 ZP. Tu je však potrebné uviesť, že je rozdiel medzi dostatočným skutkovým vymedzením dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, čo zákon stanovuje ako podmienku platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, a existenciou dôvodu pre okamžité skončenie pracovného pomeru, čo je väčšinou predmetom dokazovania. Tiež je potrebné uviesť, že pokiaľ je v okamžitom skončení pracovného pomeru uvedených viac dôvodov resp. viac skutkov, v ktorých zamestnávateľ videl závažné porušenie pracovnej disciplíny zamestnanca, tak pokiaľ súd pri preskúmaní rozhodnutia zamestnávateľa zistí, že jedno z viacerých porušení pracovnej disciplíny, za ktoré bol so zamestnancom rozviazaný pracovný pomer jeho okamžitým skončením, nie je dokázané, súd posudzuje, či ostatné porušenia pracovnej disciplíny odôvodňujú skončenie pracovného pomeru týmto spôsobom.

36. V danom prípade bol podľa názoru súdu dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru dostatočne a podrobne skutkovo vymedzený, tak aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom.

Porušenia pracovnej disciplíny, ktorých sa mal žalobca podľa žalovaného dopustiť, boli v okamžitom skončení pracovného pomeru rozdelené v podstatne do dvoch skupín. Jedna sa týkala skrátenia doby viazanosti zákazníka nad rámec kompetencie žalobcu a druhá poskytnutia zliav z cien mobilných telefónov zákazníkom v rozpore s uzavretou rámcovou zmluvou. V oboch prípadoch mala vzniknúť žalobcovi v dôsledku konania žalobcu škoda.

37. Spoločným znakom všetkých skutkov vytýkaných žalobcovi v okamžitom skončení pracovného pomeru bolo (teda aj skrátenie viazanosti aj poskytnutie zľavy z mobilných telefónov), že sa týkali len jedného zákazníka, a to spoločnosti W. I. X..H..E., s ktorou (resp. s ktorej konateľom) mal žalobca zjavne nadštandardný, blízky vzťah, čo sa dá usudzovať z toho, ako sa navzájom oslovovali v ich e-mailovej korešpondencii. Žalobca pritom nikdy predtým (aspoň to teda netvrdila žiadna zo strán sporu), po celú dobu trvania jeho pracovného pomeru u žalovaného (od roku 2008), niečo také neurobil, teda že by skrátil dobu viazanosti nad rámec svojej kompetencie alebo poskytol zľavu nad rámec zmluvných dojednaní so zákazníkom. Navyše sa javí byť veľmi pravdepodobné, že tak robil za určitú finančnú odmenu od tohto zákazníka. Dá sa to usudzovať z e-mailovej komunikácie z 10. až 14.1.2014 medzi žalobcom a konateľom predmetného zákazníka. Z obsahu tejto komunikácie nijako nevyplýva, že by sa mala týkať niečoho iného ako skrátenia viazanosti a výmeny mobilných telefónov. V jednom z e-mailov sa žalobca po vymenovaní zoznamu telefónnych čísiel pýtal konateľa zákazníka, či by „taký litrík mohol mať“, bez uvedenia akéhokoľvek iného kontextu, ktorý nevyplýva ani z odpovede na tento e-mail. Súd preto tvrdeniam žalobcu o tom, že sa malo jednať o odmenu za sprostredkovanie predaja motorového vozidla, neuveril, a to ani po predložení dokladov (zmluva o zabezpečovacom prevode vlastníckeho práva, protokol o odovzdaní a prevzatí predmetu kúpy, dohoda o prevzatí dlhu a ďalšie) zo strany žalobcu, z ktorých ani žiadna participácia žalobcu na tomto obchode nevyplýva.

38. Pokiaľ ide o skrátenie doby viazanosti, žalobca v konaní uvádzal, že vedel, že bolo v jeho kompetencii skrátiť viazanosť o štyri mesiace, ale nevedel, že by tak nemohol urobiť opakovane. Je síce pravdou, že v Internej procedúre Z. žalovaného (o ktorej žalobca tvrdil, že s ňou nebol oboznámený), resp. v časti, ktorú založil do spisu žalovaný, je pri pracovnej pozícii žalobcu a položke skrátenie záväzku uvedená doba 4 mesiace bez tohto, aby tam bolo výslovne uvedené, že sa tak môže stať len jedenkrát počas doby viazanosti. Súd však je toho názoru, že aj bez výslovného uvedenia takéhoto obmedzenia, či už v internej smernici alebo v pokyne nadriadeného, je argumentácia žalobcu logicky neudržateľná. Pokiaľ by totiž jednotlivé kategórie zamestnancov žalovaného mali mať možnosť skrátiť dobu viazanosti o stanovenú dobu (4 mesiace, 10 mesiacov) opakovane počas doby viazanosti, znamenalo by to ich neobmedzenú možnosť skrátenia doby viazanosti až na celú dobu viazanosti, a v takom prípade by vôbec nemalo zmysel, aby sa jednotlivým pracovným pozíciám určovala doba, o ktorú môžu skrátiť dobu viazanosti. Súd má navyše za to, že žalobca vedel, že môže skrátiť dobu viazanosti o 4 mesiace počas doby viazanosti iba jedenkrát, čo vyplýva z toho, že nikdy predtým u žiadneho iného zákazníka, nepostupoval tak, že by opakovane skrátil viazanosť počas jednej doby viazanosti. Žalobca tiež tvrdil, že pri veľkom počte zákazníkov a telefónnych čísel, ktoré mal na starosti, si nemohol pamätať, či už u niektorého z nich skracoval viazanosť, pričom systém na to automaticky neupozorňoval. Ako však bolo v konaní zo strany žalovaného prezentované (a žalobca to nepopieral), žalobca mal možnosť pozrieť si históriu každého zákazníka. Ako bolo uvedené v okamžitom skončení pracovného pomeru jednalo sa o 10 telefónnych čísel a tri skrátenia doby viazanosti v dňoch 26.10.2013, 19.11.2013 a 26.11.2013 a neskôr 6 telefónnych čísel a skrátenie doby viazanosti v dňoch 17.1.2014 a 23.1.2014, pričom sa jednalo len o jedného zákazníka, ktorým bola spoločnosť W. I. X..H..E., ku ktorej mal žalobca bližší vzťah. Je málo pravdepodobné, že pri takom počte telefónnych čísel, a krátkej dobe od predchádzajúceho skrátenia viazanosti, ako aj vzhľadom na to, o akého zákazníka išlo (vo vzťahu k žalobcovi), by si žalobca nepamätal na predchádzajúce skrátenia viazanosti. Navyše, ako už bolo uvedené vyššie, mal možnosť si pozrieť históriu zákazníka. Vzhľadom na všetky uvedené skutočnosti, je teda zrejmé, že u žalobcu nešlo o nevedomosť, ale skôr o vedomé a úmyselné konanie, s cieľom zvýhodniť jedného zákazníka. Súd mal teda za preukázané, že žalobca sa dopustil porušenia pracovnej disciplíny, ktoré bolo uvedené v časti (i) okamžitého skončenia pracovného pomeru, čím spôsobil žalovanému škodu.

39. Časť (ii) okamžitého skončenia pracovného pomeru sa týka poskytovania zliav z cien mobilných telefónov (opäť tomu istému zákazníkovi), ktoré podľa žalovaného poskytol žalobca vo vyššej ako prípustnej výške (podľa zmluvy so zákazníkom). Medzi stranami bolo sporné, za aké obdobie sa má brať do úvahy priemerný obrát zákazníka za účelom výpočtu zľavy. Z prílohy č. 1a rámcovej zmluvy uzatvorenej so zákazníkom vyplýva, že to malo byť jedno zúčtovacie obdobie (teda v tomto prípade

mesiac), pričom priemerný obrat mal byť bez DPH (tzv. ARPU). Žalobca tvrdil, že malo ísť o priemerný obrat za predchádzajúci kvartál, žalovaný v konaní uviedol, že bolo bežnou praxou predajcov brať do úvahy ARPU za zúčtovacie obdobie posledných troch predchádzajúcich kalendárnych mesiacov. Je potrebné uviesť, že zo žiadneho listinného dôkazu založeného v spise a ani z výsluchu žiadneho svedka nevyplýva, že by sa mal brať do úvahy priemerný obrat zákazníka za predchádzajúci kvartál (ako to tvrdil žalobca). Podľa 4. odseku časti (ii) okamžitého skončenia pracovného pomeru sa mala prvá výmena uskutočniť dňa 27.11.2013 (zúčtovacie obdobie zákazníka podľa faktúr založených v spise končilo 21. deň v mesiaci). Ak by sa aj bral do úvahy priemerný obrat zákazníka za posledný kvartál, teda mesiace júl, august a september 2013 (priemerný obrat $36 + 31 + 19 = 86 : 3 = 28,66$) a vzorec upravený v prílohe č. 1a rámcovej zmluvy, bola by výška zľavy cca 204,- eur na jeden mobilný telefón bez DPH. Žalobca však poskytol zľavu vo výške 590,90 eur s DPH, teda výrazne vyššiu ako by vyšla, aj keby sa použil priemerný obrat za ním uvádzané obdobie, ako aj vyššiu ako bola maximálna výška zľavy podľa prílohy č. 1a rámcovej zmluvy uzatvorenej so zákazníkom (420,- eur). Žalobca pritom musel poznať obsah zmluvy uzatvorenej so zákazníkom, nakoľko z jeho pracovnej náplne vyplýva, že mal okrem iného spracovávať pre zákazníkov rámcové zmluvy. Žalobca tvrdil, že spôsob výmeny telefónov bol upravený v inej zmluve, to však nepreukázal, nakoľko z obsahu zmluvy, ktorú založil do spisu (zmluva o poskytovaní verejných služieb zo dňa 29.10.2013), to nevyplýva, a iný dôkaz nepredložil ani nenavrhol, pričom žalovaný to popieral. Z uvedeného vyplýva, že žalobca sa dopustil aj porušenia pracovnej disciplíny, ktoré bolo uvedené v časti (ii) okamžitého skončenia pracovného pomeru, čím spôsobil žalovanému škodu.

40. Žalobca sa bránil tým, že on nebol zodpovedný za výmenu mobilných telefónov, že za to zodpovedali iní zamestnanci, tzv. „výmenári“. Toto sa však v konaní nepreukázalo, pričom žalovaný to popieral. V konaní bola vypočutá svedkyňa, ktorá práve zastávala takúto pozíciu, pričom táto uviedla, že do jej náplne nepatrilo kontrolovať, či sú splnené podmienky na poskytnutie konkrétnej zľavy, cenu telefónu jej zadal vždy žalobca, ona spracuje to, čo dostane od predajcu. Ona bola v podstate taká administratívna sila, na to aby obchodníci nemuseli sami zadávať tie údaje do systému. Ani iným spôsobom nebolo preukázané, že by bolo v kompetencii tzv. „výmenára“ rozhodovať o výške poskytnutej zľavy resp. kontrolovať, či sú splnené podmienky na jej poskytnutie a v akej výške. Naopak žalobca mal v pracovnej náplni prípravu ponuky služieb a zliav v definovanom rozmedzí podľa pracovných postupov.

41. Pokiaľ ide o Dohodu o uznaní dlhu, ktorú žalobca podpísal dokonca v dvoch verziách (rozdiel bol v platobných podmienkach), tu žalobca tvrdil, že ju podpísal pod nátlakom, a preto je neplatná, nakoľko nebola uzatvorená slobodne a vážne. Žalobca však toto tvrdenie ničím nepreukázal a nenavrhol ani žiaden dôkaz na preukázanie tohto tvrdenia. V súvislosti s touto dohodou je však potrebné uviesť, že Zákoník práce neupravuje uznanie dlhu ako spôsob zabezpečenia záväzkov v pracovnom práve. Uznanie dlhu neupravujú ani všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka. Uznanie dlhu teda v zásade v pracovnom práve nie je možné a pokiaľ teda žalobca podpísal uznanie dlhu, nespôsobuje to právne následky v zmysle § 558 OZ, teda že sa predpokladá, že dlh v čase uznania trval. Napriek tomu súd tento listinný dôkaz v konaní bral do úvahy, vzhľadom k tomu, že nebolo ničím preukázané, že by ho žalobca podpísal pod nedovoleným nátlakom. Súd mal zato, že táto listina, ktorú žalobca podpísal, je tiež jedným z dôkazov, ktoré preukazujú, že žalobca si bol vedomý porušenia pracovnej disciplíny a spôsobenia škody žalovanému.

42. Z vyššie uvedeného mal súd za preukázané, že žalobca porušil pracovnú disciplínu (konal v rozpore s inertnými predpismi žalovaného resp. pokynom nadriadeného, ako aj s ust. § 81 písm. a) a e) ZP). Pokiaľ ide o intenzitu porušenia pracovnej disciplíny, súd mal za to, že išlo o závažné porušenie pracovnej disciplíny. Kritériá pre posudzovanie závažnosti porušenia pracovnej disciplíny je viacero, jedným z nich je doterajší postoj zamestnanca k plneniu pracovných povinností. Žalovaný v konaní netvrdil ani nepreukázal, že by žalobca v minulosti porušil pracovnú disciplínu, či už rovnakým alebo iným spôsobom, ako bolo uvedené v okamžitom skončení pracovného pomeru. V danom prípade je to však skôr prítiažujúca okolnosť pre žalobcu. Vyplýva totiž z toho, že žalobca poznal pravidlá pre skracovanie viazanosti, ako aj pre poskytovanie zliav z mobilných telefónov (nikdy pred tým ich neporušil). Pokiaľ tak urobil v tomto prípade spôsobom opísaným v okamžitom skončení pracovného pomeru, je zrejmé, že tak urobil vedome a úmyselne, s cieľom zvýhodniť jedného zákazníka, ku ktorému mal blízky vzťah a pravdepodobne aj za určitú (finančnú) odmenu od tohto zákazníka. Nešlo pritom o jednorazové konanie žalobcu ale o opakované a pokračujúce konanie. Žalobca týmto svojím konaním spôsobil žalovanému škodu. Ak by táto škoda aj nebola v takej výške, ako je uvedené v okamžitom skončení pracovného

pomeru, súd mal za to, že aj tak išlo o závažné porušenie pracovnej disciplíny zo strany žalobcu, a to vzhľadom na všetky okolnosti prípadu a úmyselné konanie žalobcu.

43. Žalobca v žalobe spochybnil aj skutočnosť, či bolo okamžité skončenie pracovného pomeru prerokované so zástupcami zamestnancov. Po tom, čo žalovaný založil do spisu zápisnicu zo zasadnutia Zamestnaneckej rady, ktoré sa konalo dňa 29.1.2014, žalobca už nespochybňoval, že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo prerokované so zástupcami zamestnancov. Súd sa teda touto otázkou ďalej nezaoberal a vychádzal z toho, že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo riadne prerokované so zástupcami zamestnancov.

44. Pokiaľ sa žalobca domáhal aj určenia, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným naďalej trvá, v tejto časti súd návrh tiež zamietol. A to jednak z dôvodu, že súd nedospel k záveru, že by okamžité skončenie pracovného pomeru bolo neplatné, ako aj z dôvodu nedostatku naliehavého právneho záujmu. Zatiaľ čo pri žalobách o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru nie je potrebné preukazovať naliehavý právny záujem, toto neplatí pokiaľ ide o iné určovacie žaloby, teda napr. aj pri žalobe o určenie, že pracovný pomer trvá. Podľa § 79 ods. 1 ZP ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí. Z uvedeného vyplýva, že tento následok vyplýva priamo zo zákona a nie je potrebné osobitne sa domáhať určenia, že pracovný pomer trvá, pokiaľ je okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné a zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával.

45. O trovách konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 CSP. Keďže žalovaný mal vo veci plný úspech, súd mu priznal voči žalobcovi náhradu trov konania v celom rozsahu.

Poučenie:

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

Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané, a to písomne v 2 vyhotoveniach.

Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

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

Odvolaacie 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.

Exekúciu možno vykonať len na návrh oprávneného alebo na návrh toho, kto preukáže, že naňho prešlo právo z rozhodnutia (§ 37 ods. 3 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1995/233/20160701>>) (ďalej len „oprávnený“). Oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa tohto zákona, ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie (§ 38 ods. 1, 2 Exekučného poriadku).