

Súd: Krajský súd Nitra
Spisová značka: 6CoPr/4/2020
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3518202761
Dátum vydania rozhodnutia: 31. 03. 2021
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Dagmar Podhorcová
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2021:3518202761.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Nitre, v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Dagmar Podhorcovej a sudkýň JUDr. Ingrid Doležajovej a JUDr. Marty Polyákovej, v právnej veci žalobcu: S. I., nar. XX. XX. XXXX, bytom E., K. XXX/XX, zastúpeného JUDr. Gabrielou Kľačanovou, advokátkou so sídlom Martin, Andreja Kmeťa 28, proti žalovanému: TOP Leasing s.r.o., so sídlom Topoľčany, Gorkého 2019, IČO: 34 106 448, zastúpenému Advokátskou kanceláriou JUDr. Zuzana Čížová, s.r.o., so sídlom Bánovce nad Bebravou, J. Jesenského 69, IČO: 36 789 925, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Topoľčany zo dňa 16. decembra 2019, č. k. 5Cpr/1/2019-306, takto

rozhodol:

Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie **p o t v r d z u j e**.

Odvolací súd priznáva žalovanému nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu.

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie žalobu, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, zamietol a zároveň o trovách konania rozhodol tak, že žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100% s tým, že o výške náhrady trov rozhodne samostatným uznesením. Právne vec odôvodnil s poukazom na ust. § 68 ods. 1, 2, § 74, § 81 písm. e) Zákonníka práce (ďalej len „ZP“). V odôvodnení uviedol, že žalobca sa podanou žalobou proti žalovanému domáhal určenia, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 22. 06. 2018 je neplatné a zároveň sa domáhal náhrady mzdy vo výške 1.553,58 eura. Žalobu zdôvodnil tým, že v pracovnom pomere, uzatvorenom na dobu neurčitú, pracoval u žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo dňa 01. 06. 2018, na pracovnej pozícii I. s miestom výkonu práce na K., s týždenným pracovným časom 40 hodín týždenne rozvrhnutým rovnomerne a so základnou mesačnou mzdou vo výške 1.000 eur. Mal sa dopustiť závažného porušenia pracovnej disciplíny, ktoré vymedzil ako neoprávnené používanie tzv. bonusovej zľavovej karty č. XXXXXXXXXXXXXXX, spočívajúce v tom, že žalobca na bonusovú kartu realizoval vlastné nákupy tovarov za nákupnú cenu a ako neoprávnené vydanie bonusovej zľavovej karty č. XXXXXXXXXXXXXXX, ktorú vydal p. Z. K. a umožnil jej používanie treťou osobou bez vedomia a súhlasu konateľa. Pracovný pomer mal skončiť okamžite v zmysle ust. § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Žalobca nesúhlasil so skutkovým vymedzením dôvodov pre okamžité skončenie pracovného pomeru. Tvrdil, že žalovaný, ako zamestnávateľ, nemá vypracovanú smernicu o používaní bonusových zľavových kariet a pri vstupe do pracovného pomeru žalobcu nijakým spôsobom nepoučil, ako majú byť bonusové zľavové karty používané. Konkrétne bonusovú zľavovú kartu č. XXXXXXXXXXXXXXX používal od roku 2015, o čom mal vedomosť právny predchodca žalovaného. Žalovaný žalobcu nijakým spôsobom neupozornil na akýkoľvek problém, spojený s používaním bonusovej zľavovej karty č. XXXXXXXXXXXXXXX. Domnieval sa, že žalovaný v tejto časti uplatňuje dôvod pre okamžité skončenie z pracovného pomeru po uplynutí objektívnej lehoty ustanovenej v § 68 ods. 2 Zákonníka práce, pričom objektívna lehota nemôže

byť nikdy predĺžená lehotou subjektívnou. Mal za to, že žalovaný skutkovo nevymedzil dôvod pre okamžité skončenie pracovného pomeru tak, ako to vyžaduje Zákonník práce, nakoľko pred okamžitým skončením pracovného pomeru so zamestnancom musí mať zamestnávateľ, t. j. žalovaný, zistený dôvod pre okamžité skončenie; nestačí iba podozrenie, že je tento dôvod daný. K neoprávnenému vydaniu bonusovej zľavovej karty č. XXXXXXXXXXXXXXXX tvrdil, že túto žalovaný vydal oprávnene, ako aj ďalšie zľavové karty, ktoré mal ako vedúci čerpacej stanice k dispozícii. Uviedol, že žalovaný žalobcovi predložil dňa 22. 06. 2018 aj Rekapituláciu nákupov na bonus kartu č. XXXXXXXXXXXXXXXX za obdobie od 28. 01. 2015 do 19. 05. 2018, pričom však jeho pracovný pomer u žalovaného vznikol až dňa 01. 06. 2018. Za právne nesprávne považoval i to, že na jednej strane žalovaný tvrdil v čl. 3.2 Pracovnej zmluvy zo dňa 01. 06. 2018, že došlo k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov prevádzky čerpacej stanice P. N. E. z pôvodného prevádzkovateľa - obchodnej spoločnosti O. Y., spol. s r.o. N. na nového zamestnávateľa - žalovaného za nezmenených podmienok, pričom však žalovaný uzatvoril so zamestnancami nové pracovné zmluvy a vytykal zamestnancom nedostatky, ktoré mali vzniknúť za trvania pracovného pomeru s pôvodným zamestnávateľom, t. j. s obchodnou spoločnosťou O. K. navrhol, aby žalovaný predložil do súdneho konania listinné dôkazy, na základe akého právneho titulu malo dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov z pôvodného zamestnávateľa na žalovaného. Zvýraznil, že listom zo dňa 29. 06. 2018 oznámil žalovanému s poukazom na ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce, že trvá na tom, aby ho žalovaný naďalej zamestnával podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve. Žalovaný mu odpovedal listom zo dňa 25. 07. 2018. Žalovaný ho dňom 22. 06. 2018 odhlásil zo Sociálnej poisťovne ako zamestnanca, od 23. 06. 2018 je zaevidovaný ako nezamestnaný občan, hľadajúci si zamestnanie na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny. Žalobca žiadal zaviazat' žalovaného na náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď mu oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní, t. j. odo dňa 03. 07. 2018, až do času, keď žalovaný umožní žalobcovi pokračovať v práci. Upresnil, že u žalovaného odpracoval 16 dní, čo predstavovalo 128 hodín. U zamestnanca s týždenným pracovným časom 40 hodín sa na výpočet priemerného mesačného zárobku použije počet 174 hodín. Pravdepodobný hodinový zárobok žalobcu predstavoval čiastku vo výške 5,9524 eura, do dňa podania žaloby jeho náhrada mzdy za obdobie jeden mesiac a dva týždne predstavovala čiastku 1.553,58 eura.

2. Súd prvej inštancie na základe vykonaného dokazovania, zisteného skutkového stavu ako i jeho právnej kvalifikácie, dospel k záveru, že žaloba nie je dôvodná. Z vykonaného dokazovania mal preukázané, že dňa 01. 06. 2018 žalobca uzavrel so žalovaným pracovnú zmluvu na neurčitú dobu, na pracovnej pozícii - vedúci čerpacej stanice P. E. s miestom výkonu práce na K. P. N. E., K. XXXX/XX. Dňa 22. 06. 2018 bolo žalobcovi doručené Okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods.1 písm. b) Zákonníka práce, kde žalovaný uviedol, že interným preverovaním peňažných operácií vykonávaných na elektronických registračných pokladniciach, umiestnených na prevádzke čerpacia stanica K. N., K. XXXX/XX, E., vykonaných v dňoch 25. 04. 2018 a 20. 06. 2018 bolo zistené: 1/ neoprávnené používanie tzv. bonusovej zľavovej karty č. XXXXXXXXXXXXXXXX žalobcom, ktoré spočívalo v tom, že na túto bonusovú kartu realizoval vlastné nákupy tovarov za nákupnú cenu, tiež na túto bonusovú kartu realizoval predaje cigariet za nákupnú cenu (došlo k porušeniu § 10 ods. 1 písm. e) zák. č. 106/2004 Z. z. o spotrebnej dani z tabakových výrobkov), tiež realizoval predaj pohonných hmôt za nákupné ceny, predaj iných tovarov a služieb za nákupné ceny, pričom peňažný rozdiel medzi predajnou cenou určenou platným cenníkom a skutočnou predajnou cenou si opakovane ponechal pre vlastné potreby, čím sa na úkor zamestnávateľa neoprávnene obohatil; 2/ neoprávnené vydanie bonusovej zľavovej karty č. XXXXXXXXXXXXXXXX, ktorú vydal a umožnil jej používanie treťou osobou bez vedomia a súhlasu konateľa. Na tejto karte v rozpore s jeho oprávneniami nastavil zľavu tak, aby všetky predaje realizované pri použití tejto bonusovej karty boli za nákupnú cenu. Túto bonusovú kartu používal neoprávnene v období od 17. 12. 2017 až do júna 2018 iný zamestnanec prevádzky (Z. K.), ktorej túto kartu vydal a umožnil jej používanie na prevádzke. Týmto vedomým konaním pani K., s jeho vedomím a súhlasom, sa tento zamestnanec tiež na úkor zamestnávateľa neoprávnene obohatil. Toto konanie je závažným porušením pracovnej disciplíny, nakoľko týmto jeho zavineným konaním zamestnávateľovi spôsobil škodu a tiež sa dopustil porušenia zákona (§ 10, ods.1 písm. e) zák. č. 106/2004 Z. z. o spotrebnej dani z tabakových výrobkov). Toto neoprávnené konanie a opakované závažné porušenie pracovnej disciplíny je jednoznačne preukázané príslušnými výpismi z operácií s bonusovou kartou č. XXXXXXXXXXXXXXXX a XXXXXXXXXXXXXXXX, ako aj príslušnými kamerovými záznamami z týchto operácií. Vzhľadom na uvedené s ním okamžite končí pracovný pomer v zmysle § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. S poukazom na ust. § 68 ods. 1 písm. b) ZP súd prvej inštancie argumentoval, že pri posudzovaní stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny nie je viazaný tým, ako zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku hodnotí určité konanie svojho zamestnanca, odkazujúc zároveň na Uznesenie NS SR sp. zn.

5Cdo/17/2011. Argumentoval, že naplnenie tejto skutkovej podstaty najčastejšie súvisí so zavineným porušením pracovnej disciplíny, základných právnych povinností zamestnanca formulovaných v ust. § 81 Zákonníka práce, zavinené aspoň z nebanlivosti. Je potrebné, aby zamestnávateľ dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru uplatnil v subjektívnej lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa dozvie o dôvode zakladajúcom možnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, najneskôr v rámci objektívnej lehoty do jedného roka od vzniku dôvodu. Ustanovenie § 74 ZP zakotvuje nevyhnutnosť prerokovania okamžitého skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov. Ak zástupcovia zamestnancov u zamestnávateľa nepôsobia, tak v zmysle § 12 ods. 2 ZP môže zamestnávateľ zastupovať samostatne bez realizácie povinnosti prerokovania v zmysle § 74. Žalobca tvrdil, že žalovaný uplatnil prvý dôvod pre okamžité skončenie pracovného pomeru po uplynutí objektívnej lehoty, keď bonusovú zľavovú kartu č. XXXXXXXXXXXXXXXX žalobca používal od roku 2015 a žalovaný aj jeho právny predchodca mali o tom vedomosť a tiež namietal, že žalovaný skutkovo nevymedzil dôvod pre okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobcom, keď pred okamžitým skončením pracovného pomeru so zamestnancom musí mať zamestnávateľ zistený dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru. Zistil, že k prechodu práv a povinností na žalovaného z pôvodného zamestnávateľa žalobcu spol. O. došlo na základe Nájomnej zmluvy zo dňa 05. 03. 2018. Z dokazovania mal tiež preukázané, že žalovaný sa o používaní vernostnej karty č. XXXXXXXXXXXXXXXX žalobcom v rozpore s pokynmi zamestnávateľa dozvedel prostredníctvom e- mailu zo dňa 23. 05. 2018 od správcu pokladničného systému (N. ktorého prílohou bol aj zoznam transakcií vykonávaných touto vernostnou kartou, pričom okamžité skončenie pracovného pomeru bolo žalobcovi doručené dňa 22. 06. 2018, teda rezultoval, že lehota dvoch mesiacov odo dňa, keď sa dozvie zamestnávateľ o dôvode zakladajúcom možnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, bola zachovaná. Žalobca naposledy použil predmetnú vernostnú kartu dňa 19. 06. 2018, t. j. už počas plynutia pracovného pomeru so žalovaným, pričom žalovaný predložil súdu aj rekapituláciu nákupov na túto kartu aj za obdobie od 20. 05. 2018 do 21. 08. 2018. Za začiatok plynutia objektívnej lehoty jedného roka, t. j. odo dňa , keď tento dôvod vznikol, považoval tie dni, kedy žalobca použil predmetnú kartu zamestnávateľa bez jeho súhlasu, napr. deň 03. 05. 2018, poslednýkrát ju použil dňa 19. 06. 2018, teda objektívna lehota, aby zamestnávateľ dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru uplatnil najneskôr v rámci objektívnej lehoty do jedného roka od vzniku dôvodu, bola taktiež zachovaná. Pokiaľ ide o skutkové vymedzenie dôvodu pre okamžité skončenie pracovného pomeru tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, dôvodil, že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo urobené písomne, bolo doručené žalobcovi v stanovenej lehote a boli v ňom skutkovo vymedzené dôvody tak, aby ich nebolo možné zameniť s inými dôvodmi na okamžité skončenie pracovného pomeru. Dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru bol daný a žalovaným dostatočne zistený. Skutkové vymedzenie dôvodu pre okamžité skončenie pracovného pomeru bolo obsiahnuté v okamžitom skončení pracovného pomeru podľa § 68 ods.1 písm. b) ZP zo dňa 22. 06. 2018 ako: interným preverovaním peňažných operácií vykonávaných na elektronických registračných pokladniciach, umiestnených na prevádzke čerpacia stanica K. vykonaných v dňoch 25. 04. 2018 a 20. 06. 2018 bolo zistené: - Neoprávnené používanie tzv. bonusovej zľavovej karty č. XXXXXXXXXXXXXXXX osobou žalobcu, ktoré spočíva v tom, že na túto bonusovú kartu realizoval vlastné nákupy tovarov za nákupnú cenu, tiež na túto bonusovú kartu realizoval predaje cigariet za nákupnú cenu (došlo k porušeniu § 10 ods.1 písm. e) zák. č. 106/2004 Z. z. o spotrebnej dani z tabakových výrobkov), tiež realizoval predaje pohonných hmôt za nákupné ceny, realizoval tiež predaje iných tovarov a služieb za nákupné ceny, pričom peňažný rozdiel medzi predajnou cenou určenou platným cenníkom a skutočnou predajnou cenou si opakovane ponechal pre vlastné potreby, čím sa na úkor zamestnávateľa neoprávnenne obohatil; - Neoprávnené vydanie bonusovej zľavovej karty č. XXXXXXXXXXXXXXXX, ktorú vydal a umožnil jej používanie treťou osobou bez vedomia a súhlasu konateľa. Na tejto karte v rozpore s jeho oprávneniami nastavil zľavu tak, aby všetky predaje realizované pri použití tejto bonusovej karty boli za nákupnú cenu. Túto bonusovú kartu používal neoprávnenne v období od 17. 12. 2017 až do júna 2018 iný zamestnanec prevádzky (p. Z. K.), ktorej túto kartu vydal a umožnil jej používanie na prevádzke. Týmto vedomým konaním p. K. s jeho vedomím a súhlasom sa tento zamestnanec tiež na úkor zamestnávateľa neoprávnenne obohatil. Mal za preukázané, že žalobca pri uzatváraní Pracovnej zmluvy zo dňa 01. 06. 2018 potvrdil, že bol riadne oboznámený so všetkými vnútornými predpismi žalovaného ako zamestnávateľa (čl. VII bod 7.2 pracovnej zmluvy) a tiež potvrdil, že bude ako zamestnanec žalovaného hospodáriť riadne s prostriedkami zamestnávateľa, ktoré mu zveril zamestnávateľ, chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením, zneužitím, odcudzením a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa. Taktiež žalobca svojim podpisom popisu pracovnej činnosti, ktorá tvorí prílohu č.1 k pracovnej zmluve, potvrdil v bode 5, že bude vykonávať dohľad nad kvalitou predávaného tovaru a poskytovaných služieb zákazníkom, dodržiavať všetky normy týkajúce sa ich

kvality. Taktiež žalobca svojim podpisom Informácií o spracovaní osobných údajov zamestnancov v spoločnosti žalovaného zo dňa 01. 06. 2018 potvrdil súhlas a poučenie o spôsobe monitorovania jeho ako zamestnanca pri výkone práce za účelom ochrany majetku zamestnávateľa. Žalovaný predložil Internú smernicu č.1/2018, ktorá obsahuje pravidlá používania vernostných kariet. Žalobca svojim podpisom potvrdil, že bol oboznámený s Internou smernicou č. 1/2018 zo dňa 01. 06. 2018. V bode 3 Internej smernice boli vymedzené pravidlá používania vernostnej karty určenej pre potreby zamestnávateľa. Dôvodil, že tvrdenie žalobcu o tom, že nebol upovedomený o spôsobe nakladania s kartou zamestnávateľa, vyvrátili v konaní svedkyne p. Y. a p. I., ktoré uviedli, že vedeli o tom, že kartu zamestnávateľa je možné používať len pre účely prevádzky žalovaného, že táto karta bola za týmto účelom zverená žalobcovi ako vedúcemu prevádzky a len so súhlasom zamestnávateľa (konateľa žalovaného) bolo možné túto kartu použiť aj pre účely zamestnancov (napr. na nákup vankúšov ako uviedla jedna zo svedkýň). Túto skutočnosť potvrdilo aj čestné prehlásenie S. G.. Svedkyňa Z. K. tvrdila, že túto kartu zamestnávateľa bolo možné použiť na väčšie nákupy, z vykonaného dokazovania však vyplývalo, že žalobca používal kartu zamestnávateľa aj na nákup v hodnote napr. 3,50 eura. Sám žalobca potvrdil, že mal vedomosť o tom, že môžu používať kartu zamestnancov s 20 % zľavou, že žalovaný vydával zákaznicke karty pre svojich zákazníkov so zľavami, existovali N. karty vydávané spoločnosťou N.. O všetkých týchto kartách a ich používaní žalobca mal vedomosť, preto súd tvrdenie žalobcu, že o predmetnej karte zamestnávateľa a jej používaní, ktorá mu bola zverená ako vedúcemu čerpacej stanice, nemal vedomosť, považoval za nepreukázané. Súd prvej inštancie rezultoval, že žalobca používal vernostnú kartu č. XXXXXXXXXXXXXXX (kartu zamestnávateľa) v rozpore s pravidlami používania tejto karty, keď predával tovar za cenu nižšiu ako bola určená žalovaným, resp. cigarety predával za nákupné ceny. Žalobca sa tak za obdobie od 28. 01. 2015 do 29. 05. 2018 obohatil na úkor žalovaného o sumu 3.870,38 eura, a od 20. 05. 2018 do 21. 06. 2018 o sumu 125,33 eura. Žalobca v konaní nepreukázal, že mal súhlas od zamestnávateľa s takýmto konaním, žalovaný predložil vyššie uvedenú e-mailovú komunikáciu medzi žalobcom a konateľom žalovaného Ing. J., z ktorej je zrejmé, že žalobca bol so zásadami používania predmetnej karty oboznámený. Dodal, že aj pri prípadnej absencii internej smernice muselo byť žalobcovi (vedúcemu čerpacej stanice) zrejmé, že bez vedomia a súhlasu zamestnávateľa je takéto konanie považované za porušenie povinností zamestnanca v zmysle § 81 písm. e) ZP a je považované za konanie, ktoré poškodzuje oprávnené záujmy zamestnávateľa. Pokiaľ ide o druhý dôvod okamžitého skočenia pracovného pomeru - neoprávnené vydanie vernostnej karty č. XXXXXXXXXXXXXXX žalobcom zamestnankyni Z. K., dôvodil, že túto kartu žalobca vydal bez vedomia a bez akéhokoľvek schválenia žalovaným, pričom vydávanie vernostných kariet malo byť vždy schválené žalovaným. Podľa bodu 9. písm. g) Internej smernice č.1/2018 zo dňa 01. 04. 2018 za porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom podľa § 68 ods.1 ods. 1b) ZP sa považuje akékoľvek zneužitie Smart programu na svoje vlastné obohacovanie, neoprávnené pripisovanie Smart bodov, vyberanie tovaru zo zabudnutých Smart kariet, podľa bodu 9 písm. j) nedodržovanie interných smerníc - povinnosti obsluhy ČS. N. Z. K. tiež uviedla, že predmetnú kartu č. XXXXXXXXXXXXXXX, ako jej ju aktivoval žalobca, mala v peňaženke ukrytú pred ostatnými zamestnancami. Takéto konanie - neoprávnené vydanie vernostnej karty č. XXXXXXXXXXXXXXX žalobcom zamestnankyni Z. K. považoval za porušenie povinností zamestnanca v zmysle § 81 písm. e) ZP a za konanie, ktoré poškodzuje oprávnené záujmy zamestnávateľa. Žalovaný v konaní predložil ako dôkaz aj kamerové záznamy: - zo dňa 03. 05. 2018 čas 18:35, zachytávajúci žalobcu pri predaji tovaru zákazníkovi ako používa vernostnú kartu č. XXXXXXXXXXXXXXX, zľava bola poskytnutá zákazníkovi, nie pre potreby zamestnávateľa, - zo dňa 03. 05. 2018 čas 18:40, zachytávajúci žalobcu pri predaji tovaru zákazníkovi predáva tovar bez zľavy, nevydá mu pokladničný doklad a po jeho odchode stornuje nákup (v sume bez zľavy) a používa vernostnú kartu č. XXXXXXXXXXXXXXX a predaj je zaevidovaný so zľavou. Žalobca v konaní namietal, že tieto dôkazy sú nepoužiteľné v konaní z dôvodu prijatia zákona o ochrane osobných údajov č. 18/2018 a vykonávacej vyhlášky č. 158/2018 účinné od 15. 06. 2018, ktorá upravuje postup prevádzkovateľa pri posudzovaní vplyvu plánovaných operácií na ochranu osobných údajov. Súd prvej inštancie v súlade s ust. článku 16 Civilného sporového poriadku (zák. č. 160/2015 Z. z., ďalej len „CSP“) dôvodil, že súd môže vykonať dôkaz získaný v rozpore so zákonom..., ak je právo protistrany ústavnokomformne posúdené ako silnejšie právo než porušené právo toho, na koho úkor sa právo vykonáva. Jedná sa napr. o elektronickú komunikáciu či zaznamenávanie obrazu a zvuku na to určenými elektronickými prostriedkami, ktoré boli získané bez súhlasu osoby, ktorej prejavy boli takto zachytené. V prípade, že dochádza k zachyteniu protiprávneho konania na zvukový, príp. zvukovo-obrazový záznam, je potrebné aplikovať zásadu ius ex iniuria non oritur (z bezprávia nevzniká právo), tzn., že ak niekto koná protiprávne (napr. spôsobuje škodu na majetku), nevzniká mu právo udeliť súhlas na vyhotovenie a použitie tohto záznamu na účely súdneho konania, čoho dôsledkom je skutočnosť, že

dôkaz sa považuje za zákonný. Toto sa týka prípadov zhotovovania resp. uplatňovania záznamu bez súhlasu dotknutej osoby. Zvýraznil, že žalobca na základe Internej smernice č. 1/2018 zo dňa 01. 06. 2018 - Dodatok k pracovnej zmluve zamestnanca: S. I. , podpísaný žalobcom, podľa bodu 16 oboznámil žalobcu so skutočnosťou, že pracovisko P. je monitorované kamerovým systémom, ktorý nepretržite sníma dianie v priestoroch pracoviska a svojim podpisom vyjadril súhlas s touto skutočnosťou, teda nevzhliadol porušenie práv žalobcu pri spracovaní jeho osobných údajov, resp. porušenie zákona o ochrane osobných údajov. Preto nemožno považovať kamerové záznamy predložené žalovaným za dôkaz získaný v rozpore so zákonom a tento dôkaz vykonal.

3. K námietkam žalobcu, že žalovaný skutkovo nevymedzil dôvod pre okamžité skončenie pracovného pomeru, keď pred okamžitým skončením pracovného pomeru so zamestnancom musí mať zamestnávateľ zistený dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru, dôvodil, že z textu okamžitého skončenia pracovného pomeru „Závažného porušenia pracovnej disciplíny sa dopustili tým, že..... neoprávnene používal tzv. bonusovú zľavovú karty č. XXXXXXXXXXXXXXXX, čím sa na úkor zamestnávateľa neoprávnene obohatil a neoprávnene vydal bonusovú zľavovú kartu č. XXXXXXXXXXXXXXXX Z. K. čím sa tento zamestnanec na úkor zamestnávateľa neoprávnene obohatil“, bolo zrejmé aké konanie žalobcu považoval zamestnávateľ (žalovaný) za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Zastal názor, že nebolo potrebné okamžité skončenie pracovného pomeru bližšie konkretizovať, pretože z neho vyplývali potrebné údaje pre nezameniteľnosť skutku v ňom uvedeného s iným skutkom. Dodal, že žalobca nejasnosť dôvodov ani v žalobe nenamietal, naopak, práve proti týmto skutkom, ktoré boli dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru, právne aj skutkovo argumentoval. Svoje tvrdenia oprel o závery rozsudku NS SR sp. zn. 8Cdo/871/2015. K poukazom žalobcu na upozornenie zamestnanca S. G. na porušenie pracovnej disciplíny žalovaným, uviedol, že v tomto prípade išlo o porušenie pracovnej disciplíny, avšak nie za závažné porušenie pracovnej disciplíny a to z dôvodu, že zamestnanec sa v čase medzi 15:30 a 15:45 hod. nenachádzal na pracovisku a neinformoval vopred svojho nadriadeného ani kolegyňu na zmene. K poukazu žalobcu na Upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny Z. Z., ktorého sa dopustila dňa 03. 05. 2018 v čase medzi 07:17 hod. až 17:41 hod. tým, že v tomto čase držala u seba počas pracovnej zmeny zákaznícku kartu (tzv. U. kartu N. č. XXXXXXXX neregistrovanú na meno) a túto kartu opakovane počas pracovnej zmeny použila na pripísanie tzv. N. bodov za nakupované tovary a služby na pracovisku, uviedol, že tieto body boli pripísané na N. kartu tretej osoby a mohlo by ísť o dôvod, kedy by zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnankyňou, avšak žalovaný vyhodnotil intenzitu a dopad na jeho majetok, keď za body N., vypláca vlastníkom kariet N. spoločnosť N. a nedošlo k ukráteniu na majetku zamestnávateľa (žalovaného). Na základe vyššie uvedeného súd prvej inštancie žalobu žalobcu ako nedôvodnú zamietol s tým, že považoval pracovný pomer žalobcu za platne skončený okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa - žalovaného dňom 22. 06. 2018, preto ani žalobca nemal nárok na žalovanú náhradu mzdy, preto aj v tejto časti žalobu ako nedôvodnú zamietol.

4. O nároku na náhradu trov konania rozhodol podľa § 255 ods. 1 zák. č. 160/2015 Z.z. - Civilný sporový poriadok (ďalej ako „CSP“) a úspešnému žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 % s tým, že o výške náhrady trov konania rozhodne vyšší súdny úradník po právoplatnosti rozsudku samostatným uznesením.

5. Proti tomuto rozsudku podal v zákonnej lehote odvolanie žalobca domáhajúc sa jeho zrušenia a vrátenia veci súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie z odvolacích dôvodov podľa § 365 ods. 1 písm. a), b), d), f) a h) CSP. Poukázal na to, že súd prvej inštancie nebol príslušný konať a rozhodovať, konkrétne nedodržel ustanovenie § 19 písm. a) CSP v spojení s ust. § 23 písm. c) CSP o osobitnej výlučnej miestnej a kauzálnej príslušnosti. Mal za to, že sa jedná o individuálny pracovnoprávny spor. Ust. § 19 umožňuje žalobcovi vybrať si miestne príslušný súd v súlade s ust. § 19 a právo výberu je dané jedine a výlučne žalobcovi a patrí mu do okamihu podania žaloby, pričom po podaní žaloby vykonanú voľbu nie je možné zmeniť. Vo svojej žalobe uviedol skutočnosť rozhodnú na posúdenie príslušnosti, nakoľko predložil do súdneho konania Pracovnú zmluvu zo dňa 01. 06. 2018, kde si žalobca a žalovaný dohodli v Článku II. bode 2.1 Miesto výkonu práce, ktorým je prevádzka zamestnávateľa (žalovaného) na adrese P. N. E., K. XXXX/XX. Miestne príslušným súdom na prejednanie a rozhodnutie sporu medzi žalobcom a žalovaným je s poukazom na ust. § 23 písm. c) CSP Okresný súd Nové Mesto nad Váhom. Namietal, že súd prvej inštancie porušil jeho právo na spravodlivý proces, kedy boli porušené jeho viaceré čiastkové práva, konkrétne právo na zákonného sudcu, právo na riadne

poučenie o procesných právach a povinnostiach, právo na vysporiadanie sa so všetkými relevantnými skutočnosťami v konaní zo strany súdu a právo na riadne odôvodnenie rozhodnutia. Spor prejednal a rozhodol nezákonný sudca, nakoľko zákonným sudcom je sudkyňa Okresného súdu Nové Mesto nad Váhom Z. Z. K.. Mal za to, že spor je individuálnym pracovnoprávnym sporom podľa § 316 ods. 1 CSP, v ktorom má konajúci súd extenzívnu poučovaciu povinnosť v súlade s § 318 najmä písm. b) CSP, ktorú si Okresný súd Topoľčany nespĺnil, pričom podľa presvedčenia žalobcu rozšírená poučovacia povinnosť súdu vo vzťahu k žalobcovi ako zamestnancovi, ktorý je slabšou stranou sporu, predstavuje účinný prostriedok zefektívnenia ochrany práv zamestnanca. Konajúci súd poučovaciu povinnosť nevykonal ani pri doručení vyjadrenia žalovaného k žalobe, ani na pred prvým pojednávaním vo veci. Ďalej tvrdil, že súd prvej inštancie sa v rozsudku vo veci samej nevysporiadal so všetkými relevantnými skutočnosťami, napr. že žalovaný nejasne a neurčite tvrdil, že žalobcu oboznámil s internými predpismi, ktoré nikde nešpecifikoval; žalovaný až dodatočne, počas súdneho konania vypracoval a predložil „smernicu o používaní bonusových kariet“, ktorá v dobe trvania pracovného pomeru žalobcu u žalovaného neexistovala a z tohoto dôvodu na nej absentuje podpis žalobcu; žalovaný argumentoval v konaní aj tým, že mu žalobca mal spôsobiť škodu, avšak žalovaný absolútne nepreukázal splnenie predpokladov pre vznik škody, ďalej, konajúci súd vôbec nerozlišoval rôzne druhy kariet, ktoré na čerpacej stanici žalovaného boli v obehu. N. karty N. sú odlišnými kartami od kariet vernostných bonusových. Napadnutý rozsudok označil za arbitrárny, keďže konajúci súd nedostatočne vyložil a nedostatočne zdôvodnil svoju právnu argumentáciu, čo viedlo k neúplnosti a nepresvedčivosti rozsudku. Namietal tiež vykonanie nezákonného dôkazu - kamerových záznamov žalovaného, pričom zrozumiteľne neuviedol, čo majú tieto kamerové záznamy preukazovať. Na kamerovom zázname je zachytený pri kase a z kamerového záznamu je viditeľné len to, že zachytáva osobu žalobcu na prevádzke žalovaného pri kase, nie ďalšie detaily, a teda napr. to, akou kartou v tom čase žalobca disponoval. Domnieval sa tiež, že konajúci súd vykonané dôkazy nevyhodnotil vo vzájomnej súvislosti, čím došiel k nesprávnym skutkovým zisteniam. Poukázal na to, že v čase, keď u žalovaného pracoval ako vedúci čerpacej stanice, táto mesačne dosahovala obraty vo výške cca 300 000 až 350 000 eur. Po jeho odchode mesačné obraty klesli takým podstatným spôsobom, až to dospelo v mesiaci december 2019 k predaju čerpacej stanice, ktorá v súčasnej dobe už patrí spoločnosti N. N., s.r.o. Právny predchodca žalobcu - spoločnosť O. ním skončila pracovný pomer ku dňu 31. 05. 2019. Pokiaľ by nepracoval zodpovedne a riadne, žalovaný by ho opätovne nezamestnal. Spochybnil aj údajný prechod práv zo spoločnosti O. na žalovaného dňom 05. 03. 2018. Súd prvej inštancie vychádzal z kamerových záznamov z 03. 05. 2018, pričom tieto vyhodnotil tak, že mal konať v rozpore s oprávnenými záujmami žalovaného. Zvýraznil, že dňa 03. 05. 2018 bol zamestnancom iného subjektu - obchodnej spoločnosti O. ktorá sa ako zamestnávateľ vo vzťahu k žalobcovi ako zamestnancovi nedomáhala žiadnych nárokov a ani žalobcovi nevyčítala akékoľvek porušenie pracovnej disciplíny. Ďalej namietal, že konajúci súd nesprávne vyhodnotil dôkaz predložený žalovaným - Čestné prehlásenie S. G.. Civilný sporový poriadok čestné prehlásenie ako dôkazný prostriedok nepozná. Súčasne p. S. G. bol najprv zo strany konateľa žalovaného oboznámený s priebehom súdneho konania, špeciálne pojednávania vykonaného na Okresnom súde Topoľčany dňa 19. 06. 2019, následne mal p. G. napísať predložené Čestné prehlásenie bez toho, aby bol poučený podľa ust. § 196 ods. 2 CSP o jeho povinnosti vypovedať pravdu a nič nezamlčovať a o trestnoprávných následkoch prípadnej krivej výpovede. Žalovanému nič nebránilo v tom, aby p. S. G. navrhol vypočuť na pojednávaní ako svedka. Skutočnosť nezodpovedá ani záver konajúceho súdu, že žalobca mal vydať vernostnú bonusovú kartu č. XXXXXXXXXXXXXXX bez vedomia a bez akéhokoľvek schválenia žalovaným, keďže konateľ žalovaného, ako aj jeho právneho predchodcu v osobe konateľa p. F. J., mal nepretržitý prístup k elektronickým výstupom informačného systému, t. j. od počiatku vedel, že táto karta bola vydaná a je aktívne využívaná. Za ďalšiu nepravdu označil to, že sa mal konateľ žalovaného dozvedieť o používaní vernostnej karty č. XXXXXXXXXXXXXXX žalobcom v údajnom rozpore s pokynmi žalovaného ako zamestnávateľa až dňa 23. 05. 2018 z e-mailu od správcu pokladničného systému W. N. nakoľko mal k záznamom bezprostredný prístup, bez akýchkoľvek obmedzení, t. j. kedykoľvek. To, že svoj prístup pravdepodobne aktívne nevyužíval a dáta nekontroloval, nemohlo ísť na jeho ujmu. Namietal i záver súdu, že pripisovanie N. bodov zamestnankyňou Z. Z. za nakupované tovary alebo služby nemali dopad na majetok žalovaného z dôvodu, že N. body financujú rovným dielom spoločnosť N. SLQ. s.r.o. a žalovaný. Mal za to, že to malo dopad na majetok žalovaného. Poukázal na fajčenie v prevádzke čerpacej stanice zo strany p. S. G., ktoré ohrozilo kompletne celý objekt čerpacej stanice žalovaného, pričom bolo len otázkou náhody, že nedošlo reálne k vzniku škody. V závere uviedol, že súd prvej inštancie spor nesprávne právne posúdil a nesprávne interpretoval ustanovenia Zákonníka práce o základných povinnostiach zamestnanca v tom, že uviedol, že žalobca ako zamestnanec nehospodáril

riadne so zverenými prostriedkami, čím mal žalobca poškodzovať oprávnené záujmy žalovaného ako zamestnávateľa.

6. Žalovaný vo svojej replike k odvolaniu žalobcu uviedol, že súd prvej inštancie na základe vykonaného dokazovania, zisteného skutkového stavu ako i jeho právnej kvalifikácie dospel k správneému záveru, že žaloba žalobcu nebola dôvodná a žiadal napadnutý rozsudok potvrdiť. Zvýraznil, že z dokazovania vyplýva, že žalovaný sa o používaní vernostnej karty č. XXXXXXXXXXXXXXXX žalobcom v rozpore s pokynmi zamestnávateľa dozvedel prostredníctvom e-mailu zo dňa 23. 05. 2018 od správcu pokladničného systému, pričom okamžité skončenie pracovného pomeru bolo žalobcovi doručené dňa 22. 06. 2018, teda lehota dvoch mesiacov odo dňa, keď sa dozvedel o dôvode zakladajúcom možnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, bola zachovaná. Mal za to, že bola zachovaná i objektívna lehota na uplatnenie dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru, ako uviedol súd prvej inštancie. Zvýraznil, že tvrdenie žalobcu o tom, že nebol upovedomený o spôsobe nakladania s kartou zamestnávateľa vyvrátili v konaní svedkyne p. Y. a p. I. a čestné prehlásenie S. G.. Mal za to, že súd prvej inštancie ďalej správne uzavrel, že žalobca používal vernostnú kartu č. XXXXXXXXXXXXXXXX (kartu zamestnávateľa) v rozpore s pravidlami používania tejto karty, keď predával tovar za cenu nižšiu ako bola určená žalovaným resp. cigarety predával za nákupné ceny. Správne konštatoval, že žalobca v konaní nepreukázal, že mal súhlas od zamestnávateľa s takýmto konaním, rovnako dospel k správneému záveru, že žalovaný predložil e-mailovú komunikáciu medzi žalobcom a konateľom žalovaného F. J., z ktorej je zrejmé, že žalobca bol so zásadami používania karty oboznámený. Zastal názor, že súd prvej inštancie správne uviedol, že aj pri prípadnej absencii internej smernice muselo byť žalobcovi zrejmé, že bez vedomia a súhlasu zamestnávateľa je takéto konanie považované za porušenie povinností zamestnanca v zmysle § 81 písm. e) Zákonníka práce a je považované za konanie, ktoré poškodzuje oprávnené záujmy zamestnávateľa. K druhému dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru - neoprávnené vydanie vernostnej karty č. XXXXXXXXXXXXXXXX žalobcom zamestnankyni Z. K., mal tiež za to, že súd prvej inštancie dospel k správneému záveru, že túto kartu žalobca vydal bez vedomia a bez akéhokoľvek schválenia žalovaným, pričom vydávanie vernostných kariet malo byť vždy schválené žalovaným, ako to vyplýva aj z e-mailov predložených žalovaným. Takéto konanie súd prvej inštancie potom správne považoval za porušenie povinností zamestnanca v zmysle § 81 písm. e) Zákonníka práce a za konanie, ktoré poškodzuje oprávnené záujmy zamestnávateľa. K otázke miestnej a kauzálnej príslušnosti súdu prvej inštancie uviedol, že kauzálne miestne príslušný súd je s poukazom na § 23 písm. d) CSP Okresný súd Topoľčany. Zastal názor, že miestna príslušnosť v individuálnych pracovnoprávných sporoch je určená podľa sídla žalovaného. Pokiaľ by mal súd zakladať miestnu príslušnosť podľa § 19 písm. c) CSP, v § 7 ods. 1 Obchodného zákonníka sa uvádza presná definícia organizačnej zložky podniku, pričom ide o odštepny závod, ktorý je ako odštepny závod zapísaný v obchodnom registri. Žalovaný nemá zriadený žiadny odštepny závod ani organizačnú zložku v obvode Krajského súdu Trenčín, na základe ktorej umiestnenia by mohla byť určená príslušnosť súdu podľa § 19 písm. c) CSP. Nakoľko má žalovaný sídlo na adrese A. XXXX, Y., t. j. v obvode Krajského súdu v Nitre, je miestne a kauzálne príslušný na prejednanie sporu Okresný súd Topoľčany. Mal za to, že súd prvej inštancie neporušil žiadne práva žalobcu, vec prejedнала a rozhodla zákonná sudkyňa, súd si splnil svoju poučovaciu povinnosť, konkrétne Okresný súd Nové Mesto nad Váhom vo svojom poučení zo dňa 30. 08. 2018. Zároveň poukázal na poučovaciu povinnosť, ktorá je uvedená v § 160 CSP ods. 3, podľa ktorej súd poučovaciu povinnosť nemá, ak je strana zastúpená advokátom. Mal za to, že súd prvej inštancie sa v rozsudku vo veci samej vysporiadal so všetkými relevantnými skutočnosťami. Odmietol tvrdenia žalobcu, že by žalovaný nejasne a neurčite tvrdil, že žalobcu oboznámil s internými predpismi; alebo že by dokonca žalovaný až dodatočne vypracoval a predložil „smernicu o používaní bonusových kariet“, ktorá podľa názoru žalobcu v dobe trvania pracovného pomeru žalobcu u žalovaného nemala existovať a z toho dôvodu má podľa žalobcu na nej absentovať podpis žalobcu. Vyzdvihol, že v konaní jasne a určito preukázal, že existovali interné predpisy, ktoré boli špecifikované a s ktorými bol žalobca a rovnako aj svedkovia oboznámený. Opätovne poukázal na skutočnosť, že zamestnanci mali iný vernostný systém, ktorý žalobca ako zamestnanec napriek tomu nepoužíval, nakoľko neposkytoval zľavy v takej výške ako ním neoprávnené používaná karta zamestnávateľa, ktorú žalobca zneužil až do takej miery, že si kupoval prostredníctvom nej cigarety za ceny v rozpore so zákonnými predpismi. Skutočnosť, že smernica o používaní bonusových kariet nie je opatrená podpisom žalobcu nemôže v žiadnom prípade znamenať, že predmetná smernica neexistovala, a že žalobca o tom, ako sa má používať nebol poučený a upovedomený. Žalobca pri uzatváraní pracovnej zmluvy zo dňa 01. 06. 2018 potvrdil, že bol ďalej riadne oboznámený so všetkými vnútornými predpismi žalovaného ako zamestnávateľa (článok VII. bod 7.2. pracovnej zmluvy). Nie je preto pochýb o tom, že žalobca mal vedomosť, že vernostnú kartu č. XXXXX/

XXXXXX/XX nesmie používať pre svoje vlastné účely. Žalobca bol poučený o používaní vernostných kariet a tiež o skutočnosti, že má k dispozícii zamestnaneckú vernostnú kartu, ktorá sa nachádzala na pracovisku žalobcu. K tvrdeniu žalobcu, že žalovaný nemal preukázať splnenie predpokladov pre vznik škody uviedol, že predložil súdu výstupy z transakcií z ktorých jasne a preukázateľne vyplýva aká škoda žalovanému vznikla. Žalovaný predložil súdu pokladničné operácie, z ktorých vyplýva, že žalobca precenil tovar na zlomkové ceny, čím došlo k neoprávnenému preceňovaniu hlboko pod nákupné ceny. Následne si žalobca za tieto centové ceny tento tovar „odpredal“. Žalobca po „odpredaní“ tovaru za centové ceny následne nákupné ceny v počítačovom systéme vrátil na pôvodnú úroveň. Poukázal na rekapituláciu nákupov na bonus kartu č. XXXXX/XXXXXX/XX za obdobie od 28. 01. 2015 do 19. 05. 2018 a od 20. 05. 2018 do 21. 06. 2018. Tvrdil, že žalobca si pre svoje potreby a bez jeho vedomia poskytol zľavy z ceny tovaru až na úroveň nákupných cien, ktoré spôsobili žalovanému škodu, z dôvodu predaja bez obchodnej marže. Žiadne z ustanovení zákonníka práce a pracovnej zmluvy a ani iných interných predpisov žalovaného nedáva zamestnancom žalovaného takéto benefity. Žalobca v konaní nepreukázal, že mal súhlas od zamestnávateľa s takýmto konaním. K vykonaným dôkazom kamerovými záznamami uviedol, že kamerový záznam zachytáva žalobcu pri kase, pričom čas kamerového záznamu je stotožnený s pokladničnou operáciou, ktorá bola predložená súdu na listinnom dôkaze a jednotlivé kamerové záznamy sedia s príslušnými pokladničnými operáciami. Poukázal na skutočnosť, že podpisom listiny - informácii o spracovaní osobných údajov zamestnancov v spoločnosti žalovaného dňa 01. 06. 2018, žalobca potvrdil súhlas a poučenie o spôsobe monitorovania jeho ako zamestnanca pri výkone práce za účelom ochrany majetku zamestnávateľa. Tvrdenia žalobcu, že by po odchode žalobcu klesli obraty, čo malo viesť až k predaju čerpacej stanice, označil za nepravdivé. Prevádzku čerpacej stanice v E. predala spoločnosť O. Y. s.r.o. ešte v mesiaci november 2019, nie v decembri 2019 ako to uvádza žalobca, pričom spoločnosť Y. X. s.r.o. bola iba nájomcom. Zvýraznil, že práve po odchode žalobcu obraty stúpili. K tvrdeniam žalobcu jeho o nepretržitom prístupe k elektronickým výstupom informačného systému a k tvrdeniu o bezprostrednom prístupe žalovaného k záznamom uviedol, že tieto tvrdenia žalobcu nie sú pravdivé, nakoľko konateľ žalovaného sa fyzicky nachádzal v Y. a čerpacia stanica sa nachádza v E.. Ak by konateľ žalovaného chcel mať bezprostredný prístup k záznamom, musel by sa tiež fyzicky nachádzať v E. na čerpacej stanici. Poukázal na skutočnosť, že počet denných pokladničných operácií bol 700-800 denne 365 dní v roku, pričom pri takomto množstve pokladničných operácií nebolo možné sledovať a kontrolovať úplne všetky pokladničné operácie. K tvrdeniam žalobcu o pripisovaní N. bodov zamestnankyňou Z. za nakupované tovary alebo služby uviedol, že v prípade p. Z., síce išlo o dôvod, kedy by mohol zamestnávateľ skončiť pracovný pomer okamžite, avšak žalovaný vyhodnotil intenzitu, rozsah a dopad na majetok zamestnávateľa a nakoľko zamestnankyňa si mala neoprávnene pripisovať body N., ktoré vypláca vlastníkom kariet N. iná osoba ako osoba žalovaného, teda spoločnosť N., nedošlo k ukráteniu na majetku zamestnávateľa tak, ako v prípade konania žalobcu. K tvrdeniam žalobcu o fajčení v prevádzke čerpacej stanice zo strany p. S. G. uviedol, že vo veci p. G. išlo o porušenie z dôvodu, že sa nenachádzal na pracovisku a preto to žalovaný charakterizoval ako porušenie pracovnej disciplíny nie závažného charakteru. V závere zvýraznil, že súd prvej inštancie spor správne právne posúdil a správne interpretoval ustanovenia Zákonníka práce o základných povinnostiach zamestnanca v tom, že žalobca ako zamestnanec nehospodáril riadne so zverenými prostriedkami, čím žalobca poškodzoval oprávnené záujmy žalovaného ako zamestnávateľa.

7. Krajský súd v Nitre, ako súd odvolací (§ 34 CSP), po zistení, že odvolanie bolo podané oprávnenou osobou v zákonom stanovenej lehote (§ 362 CSP), a že spĺňa náležitosti § 365 a nasl. CSP preskúmal rozsudok súdu prvej inštancie viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania (§ 379 a § 380 CSP) bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP) s verejným vyhlásením rozhodnutia pri splnení si povinnosti upravenej v ust. § 219 ods. 3 CSP a dospel k záveru, že napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie je potrebné podľa § 387 ods. 1 CSP ako vecne správny potvrdiť.

8. V prejednávanej veci sa žalobca žalobou voči žalovanému domáhal neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 22. 06. 2018. Zároveň požadoval náhradu mzdy v sume 1.553,58 eura. Žalobu odôvodnil tým, že v pracovnom pomere uzatvorenom na dobu neurčitú u žalovaného pracoval na základe pracovnej zmluvy zo dňa 01. 06. 2018, na pracovnej pozícii vedúci čerpacej stanice ČSPH E. s miestom výkonu práce Pracovisko P. N. E., K. XXXX/XX, s týždenným pracovným časom 40 hodín rozvrhnutým rovnomerne a základnou mesačnou mzdou vo výške 1.000 eur. Žalovaný závažné porušenie pracovnej disciplíny vymedzil ako neoprávnené používanie tzv. bonusovej zľavovej karty č. XXXXXXXXXXXXXXX, spočívajúce v tom, že žalobca na bonusovú kartu realizoval vlastné nákupy tovarov za nákupnú cenu a ako neoprávnené vydanie bonusovej zľavovej karty č. XXXXXXXXXXXXXXX, ktorú

žalobca vydal p. Z. K. a umožnil jej používanie bez vedomia a súhlasu konateľa. Nesúhlasil so skutkovým vymedzením dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru, tvrdil, že žalovaný ako zamestnávateľ nemá vypracovanú smernicu o používaní bonusových zľavových kariet, pri vstupe do pracovného pomeru ho nijakým spôsobom nepoučil, ako majú byť bonusové zľavové karty používané a používanie zľavových kariet nezakázal. Konkrétnu bonusovú zľavovú kartu č. XXXXXXXXXXXXXXXX používal od roku 2015, o čom mal vedomosť aj predošlý zamestnávateľ - právny predchodca žalovaného. Tvrdil, že žalovaný ho nijakým spôsobom neupozornil na akýkoľvek problém spojený s používaním bonusovej zľavovej karty č. XXXXXXXXXXXXXXXX. Domnieval sa, že žalovaný v tejto časti uplatňuje dôvod pre okamžité skončenie z pracovného pomeru po uplynutí objektívnej lehoty, ustanovenej v § 68 ods. 2 Zákonníka práce, pričom objektívna lehota nemôže byť nikdy predĺžená lehotou subjektívnou. Tvrdil, že žalovaný skutkovo nevymedzil dôvod pre okamžité skončenie pracovného pomeru tak, ako to vyžaduje Zákonník práce, nakoľko pred okamžitým skončením pracovného pomeru mal mať zamestnávateľ, t. j. žalovaný zistený dôvod pre okamžité skončenie; nestačilo iba podozrenie, že je tento dôvod daný. K neoprávnenému vydaniu bonusovej zľavovej karty č. XXXXXXXXXXXXXXXX tvrdil, že túto vydal oprávnene, ako aj ďalšie zľavové karty, ktoré mal ako vedúci čerpacej stanice k dispozícii, preto v tejto časti neexistoval dôvod pre okamžité skončenie pracovného pomeru. Poukázal na to, že žalovaný mu predložil dňa 22. 06. 2018 aj Rekapituláciu nákupov na bonus kartu XXXXXXXXXXXXXXXX za obdobie od 28. 01. 2015 do 19. 05. 2018, pričom však pracovný pomer u žalovaného vznikol až dňa 01. 06. 2018. Za právne nesprávne považoval i to, že na jednej strane žalovaný tvrdil v čl. 3.2 Pracovnej zmluvy zo dňa 01. 06. 2018, že došlo k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov prevádzky čerpacej stanice P. E. z pôvodného prevádzkovateľa - obchodnej spoločnosti O., spol. s r.o. so sídlom S. XX, XXX XX G., F.: XX XXX XXX, na nového zamestnávateľa - žalovaného za nezmenených podmienok, pričom však žalovaný uzatvoril so zamestnancami nové pracovné zmluvy a vytýkal zamestnancom nedostatky, ktoré mali vzniknúť za trvania pracovného pomeru s pôvodným zamestnávateľom. Uviedol, že listom zo dňa 29. 06. 2018 oznámil žalovanému s poukazom na ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce, že trvá na tom, aby ho žalovaný naďalej zamestnával podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve požadoval náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď mu žalobca oznámil, že trvá na ďalšom zamestnaní, t. j. odo dňa 03. 07. 2018 až do času, kým mu žalovaný umožní pokračovať v práci. Dodal, že u žalovaného odpracoval 16 dní, čo predstavovalo 128 hodín. U zamestnanca s týždenným pracovným časom 40 hodín sa na výpočet priemerného mesačného zárobku použije počet 174 hodín. Jeho pravdepodobný hodinový zárobok predstavoval sumu 5,9524 eura, teda do dňa podania žaloby náhrada mzdy za obdobie jeden mesiac a dva týždne predstavovala sumu 1.553,58 eura. Po vykonanom dokazovaní rozhodol súd prvej inštancie napadnutým rozsudkom tak, že žalobu žalobcu ako nedôvodnú zamietol.

9. Podľa § 387 ods. 1, 2 CSP, odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne. Ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody.

10. Podľa § 387 ods. 3 CSP, odvolací súd sa v odôvodnení musí zaoberať aj podstatnými vyjadreniami strán prednesenými v konaní na súde prvej inštancie, ak sa s nimi nevysporiadal v odôvodnení rozhodnutia súd prvej inštancie. Odvolací súd sa musí v odôvodnení vysporiadať s podstatnými tvrdeniami uvedenými v odvolaní.

11. Odvolací súd považuje za potrebné úvodom sa vyjadriť k odvolacím námietkam žalobcu, konkrétne k ust. § 365 ods. 1 písm. a) CSP, že neboli splnené procesné podmienky. Procesné podmienky (podmienky konania) definuje samotný Civilný sporový poriadok (§ 161 ods. 1) ako podmienky, za ktorých môže súd konať a rozhodnúť. Teória civilného práva procesného rozoznáva vecné procesné podmienky (kvalifikovaný spôsob začatia konania - t. j. v sporovom konaní žaloba, splnenie poplatkovej povinnosti), podmienky na strane súdu (právomoc, príslušnosť, zákonné obsadenie súdu - vada tejto podmienky je však reglementovaná samostatne v ust. § 365 ods. 1 písm. c), procesné podmienky na strane účastníkov (procesná subjektivita, procesná spôsobilosť, prípadné povinné zastúpenie advokátom, spôsobilosť byť zástupcom a riadne plnomocenstvo zástupcu) a tzv. negatívne procesné podmienky (prekážka začatia konania, prekážka rozsúdenej veci). Skúmanie splnenia procesných podmienok je úradnou povinnosťou súdu počas celého priebehu konania. Určitou výnimkou je skúmanie splnenia podmienky všeobecnej miestnej príslušnosti a osobitnej miestnej príslušnosti danej na výber, ktoré súd skúma len na námietku žalovaného pri prvom procesnom úkone, ktorý mu patrí (§ 41 CSP). Zistenie

nedostatku procesnej podmienky (ktorý je prítomný už v momente začatia konania alebo k nemu dôjde neskôr v priebehu konania) je procesnou úlohou súdu. Nedostatky niektorých procesných podmienok sú neodstrániteľné, čo znamená, že prítomnosť takéhoto nedostatku absolútne bráni súdu v konaní a rozhodnutí vo veci a jedine správne rezultuje do zastavenia konania. Nedostatky iných procesných podmienok sú odstrániteľné, a teda súd po zistení nedostatku procesnej podmienky sa pokúsi tento nedostatok odstrániť (vlastným postupom alebo výzvou strane sporu na odstránenie nedostatku). V prípade neodstránenia odstrániteľného nedostatku súd konanie zastaví (za výnimky z tohto pravidla však v určitej miere považujeme poplatkovú povinnosť, pri nesplnení ktorej v niektorých prípadoch súd konanie nezastaví, ako aj povinné zastúpenie advokátom, pri nedostatku ktorého nebude následkom zastavenie konania, ale neprihliadanie súdu na úkony strany, čo následne vyústí do straty sporu. Vadou predpokladanou v § 365 ods. 1 písm. a) tak trpí konanie v prípade, keď súd vec prejednal a rozhodol napriek vyššie naznačeným nedostatkom. Žalobca namietal i vadu podľa § 365 ods. 1 písm. b) CSP, že súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňoval jemu patriace procesné práva, v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Tento odvolací dôvod je potrebné vykladať eurokonformne s judikatúrou Európskeho súdu pre ľudské práva, ktorá predpokladá, že v tomto prípade ide o porušenie procesných práv a nie hmotnoprávných nárokov strán. Ochrana ohrozených alebo porušených práv a právom chránených záujmov musí byť spravodlivá a účinná tak, aby bol naplnený princíp právnej istoty. Právna istota je stav, v ktorom každý môže legitímne očakávať, že jeho spor bude rozhodnutý v súlade s ustálenou rozhodovacou praxou najvyšších súdnych autorít, a ak takejto ustálenej rozhodovacej praxe niet, aj stav, v ktorom každý môže legitímne očakávať, že jeho spor bude rozhodnutý spravodlivo. Ak sa spor na základe prihliadnutia na prípadné skutkové a právne osobitosti prípadu rozhodne inak, každý má právo na dôkladné a presvedčivé odôvodnenie tohto odklonu. Podľa čl. 46 Ústavy SR sa každý môže domáhať zákonom ustanoveným postupom svojho práva na nezávislom a nestrannom súde. Podľa čl. 48 Ústavy SR má každý právo, aby sa jeho vec verejne prerokovala bez zbytočných prietahov a v jeho prítomnosti a aby sa mohol vyjadriť ku všetkým vykonávaným dôkazom. Pojem „procesný postup“ bol vysvetlený už vo viacerých rozhodnutiach najvyššieho súdu vydaných do 30. júna 2016 tak, že sa ním rozumie len faktická, vydaniu konečného rozhodnutia predchádzajúca činnosť alebo nečinnosť súdu, teda sama procedúra prejednávania veci (to ako súd viedol spor) znemožňujúca strane sporu realizáciu jej procesných oprávnení a mariaca možnosti jej aktívnej účasti na konaní (porovnaj R 129/1999 a 1 Cdo 6/2014, 3 Cdo 38/2015, 5 Cdo 201/2011, 6 Cdo 90/2012). Tento pojem nemožno vykladať extenzívne jeho vzťahovaním aj na faktickú meritórnú rozhodovaciu činnosť súdu. „Postupom súdu“ možno teda rozumieť iba samotný priebeh konania, nie však konečné rozhodnutie súdu posudzujúce opodstatnenosť žalobou uplatneného nároku. Podľa právneho názoru Najvyššieho súdu Slovenskej republiky treba pojem „procesný postup“ súdu vykladať takto aj za právnej úpravy účinnej od 1. júla 2016. Žalobca namietal rozsudok súdu prvej inštancie aj z dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm. d) CSP, že konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, kedy sa jedná o iné vady, ktoré mohli mať vplyv na výrok rozhodnutia. Tento odvolací dôvod dopadá na akékoľvek pochybenia v procesnom postupe súdu, ktoré nie sú subsumovateľné pod ostatné odvolacie dôvody, avšak len za predpokladu, že mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Príkladom takejto vady môže byť nesprávne realizovaná manuálna povinnosť súdu, pochybenia vo vykonanom dokazovaní, porušenie viazanosti súdu inými rozhodnutiami (pozri § 193) alebo posúdenie predbežnej otázky v rozpore s existujúcim rozhodnutím príslušného orgánu (pozri § 194 ods. 2). Žalobca uplatnil aj odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. f) CSP, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam. Skutkové zistenie nezodpovedá vykonaným dôkazom, ak výsledok hodnotenia dôkazov nie je v súlade s § 191 CSP a to vzhľadom na to, že buď vzal do úvahy skutočnosti, ktoré z vykonaných dôkazov alebo prednesov strán sporu nevyplývali, ani inak nevyšli počas konania najavo alebo opomenul rozhodujúce skutočnosti, ktoré boli vykonanými dôkazmi preukázané alebo vyšli počas konania najavo. Nesprávne sú i také skutkové zistenia, ktoré súd založil na chybnom hodnotení dôkazov. Ide o situáciu, keď je logický rozpor v hodnotení dôkazov, príp. poznatkov, ktoré vyplývali z prednesov strán sporu alebo ktoré vyšli najavo inak, z hľadiska závažnosti (dôležitosti), zákonnosti, pravdivosti, eventuálne vierohodnosti alebo, keď výsledok hodnotenia dôkazov nezodpovedá tomu, čo malo byť zistené spôsobom vyplývajúcim z § 191 až § 194 CSP. K žalobcom uplatnenému odvolaciemu dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm. h) CSP odvolací súd uvádza, že právnym posúdením je činnosť súdu prvej inštancie, pri ktorej aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav, čo znamená, že vyvodzuje zo skutkového zistenia aké práva a povinnosti majú strany sporu podľa príslušného právneho predpisu. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav (skutkové zistenie), pričom o

mylnú aplikáciu právnych predpisov ide, ak použil iný právny predpis, než ktorý mal správne použiť alebo aplikoval správny predpis, ale nesprávneho vyložil.

12. Žalobca tiež označil napadnuté rozhodnutie za arbitrárne. Arbitrárnosť a zjavná neodôvodnenosť rozhodnutí všeobecných súdov je najčastejšie daná rozporom súvislosti ich právnych argumentov a skutkových okolností prerokúvaných prípadov s pravidlami formálnej logiky alebo absenciou jasných a zrozumiteľných odpovedí na všetky právne a skutkovo relevantné otázky súvisiace s predmetom súdnej ochrany, t.j. s uplatnením nárokov a obranou proti takému uplatneniu (IV. ÚS 115/03, III. ÚS 209/04). Okrem toho arbitrárnosť rozhodnutia všeobecného súdu môže vyplývať aj z ústavne nekonformného výkladu ustanovení právnych predpisov aplikovaných na prerokovaný skutkový prípad. K uvedenému odvolací súd udáva, že obsahom základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 ústavy je aj právo účastníka konania, ako aj iného zainteresovaného subjektu na rozhodnutie, ktorého dôvody sú zjavné a zreteľné, pretože práve odôvodnenie rozhodnutia je zárukou toho, že výkon spravodlivosti nebude arbitrárny (I. ÚS 117/07).

13. Podľa § 220 ods. 2 CSP v odôvodnení rozsudku súd uvedie, čoho sa žalobca domáhal, aké skutočnosti tvrdil, aké dôkazy označil, aké prostriedky procesného útoku použil, ako sa vo veci vyjadril žalovaný a aké prostriedky procesnej obrany použil. Súd jasne a výstižne vysvetlí, ako posúdil podstatné skutkové tvrdenia a právne argumenty strán, ktoré skutočnosti považuje za preukázané a ktoré nie, ktoré dôkazy vykonal, z ktorých dôkazov vychádzal a ako ich vyhodnotil, prečo nevykonal ďalšie navrhnuté dôkazy a ako vec právne posúdil, prípadne odkáže na ustálenú rozhodovaciu prax. Súd dbá, aby odôvodnenie rozsudku bolo presvedčivé.

14. Podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy SR (ďalej len ústavy), každý sa môže domáhať zákonom ustanoveným postupom svojho práva na nezávislom a nestrannom súde a v prípadoch ustanoveným zákonom na inom orgáne SR.

15. Podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru, každý má právo na to, aby jeho záležitosť bola spravodlivo, verejne a v primeranej lehote prejednaná nezávislým a nestranným súdom zriadeným zákonom, ktorý rozhodne aj o jeho občianskych právach alebo záväzkoch.

16. Obsah práva na súdnu ochranu v zmysle čl. 46 ods. 1 ústavy nespočíva len v tom, že osobám nemožno brániť v uplatnení práva alebo ich diskriminovať pri jeho uplatňovaní. Jeho obsahom je i zákonom upravené relevantné konanie súdov. Každé konanie súdu, ktoré je v rozpore so zákonom, je porušením ústavou zaručeného práva na súdnu ochranu (I. ÚS 26/94). K odňatiu práva na súdnu ochranu v zmysle čl. 46 ods. 1 ústavy preto dochádza aj vtedy, ak sa niekto (každý) domáha svojho práva na súde, ale súdna ochrana tomuto právu nie je priznaná, alebo nemôže byť priznaná v dôsledku konania súdu, ktorý je v rozpore so zákonom (porovnaj III. ÚS 7/2008).

17. Odôvodnenie má obsahovať dostatok dôvodov a ich uvedenie má byť zrozumiteľné. Súd je povinný formulovať odôvodnenie spôsobom, ktorý zodpovedá základným pravidlám logického, jasného vyjadrovania a musí spĺňať základné gramatické, lexikálne a štylistické hľadiská. Účelom odôvodnenia je predovšetkým doložiť správnosť rozhodnutia; zároveň je aj prostriedkom kontroly správnosti postupu súdu pri vydávaní rozhodnutia. Citované ust. § 220 CSP dáva súdom dostatočný návod na to, aké má byť odôvodnenie rozhodnutia. V prípade, ak súd pri odôvodňovaní rozhodnutia nepostupuje uvedeným spôsobom, ktorý záväzne určuje citované ustanovenie, ide o nedostatky odôvodnenia, ktoré zakladajú vadu nepreskúmateľnosti rozhodnutia.

18. Odvolací súd po preskúmaní napadnutého rozhodnutia, prislúchajúceho spisového materiálu, vyhodnotením toho, čo uviedol vo svojom odvolaní žalobca konštatuje, že súd prvej inštancie v dostatočnom rozsahu zistil skutočnosti potrebné pre posúdenie vecí, vykonal dokazovanie, ktoré vyhodnotil v súlade s ust. § 191 a nasl. CSP a dospel k skutkovým a právnym záverom, s ktorými sa odvolací súd v plnom rozsahu stotožnil, a preto s poukazom na citované ust. § 387 ods. 2 CSP, keďže sa v celom rozsahu stotožnil s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, obmedzuje sa len na skonštatovanie správnosti jeho dôvodov. Rozhodnutie súdu prvej inštancie zodpovedá zákonným požiadavkám kladeným na odôvodnenie rozhodnutia. Súd prvej inštancie v odôvodnení svojho rozhodnutia uviedol rozhodujúci skutkový stav, primeraným spôsobom opísal priebeh konania, stanoviská procesných strán k prejednávanej veci, výsledky vykonaného dokazovania a citoval právne

predpisy, ktoré aplikoval na prejednávany prípad, a z ktorých vyvodil svoje právne závery. Prijaté právne závery primerane vysvetlil. Odvolateľ k veci samotnej neuviedol žiadne skutočnosti, s ktorými by sa súd prvej inštancie nevysporiadal, a ktoré by boli spôsobilé inak vyhodnotiť skutkový stav následne prijaté právne závery. Odvolací súd po preskúmaní veci zastáva názor, že súd prvej inštancie sa vypořiadal so všetkými skutočnosťami, ktoré boli uvedené v podanom odvolaní, i so skutočnosťami, ktoré tvrdil odvolateľ aj v priebehu prvoinštančného konania, preto napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil ako vecne správny. Odvolací súd nezistil ani žiadne vady konania pred súdom prvej inštancie, ktoré by mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Vzhľadom na to, že odvolací súd je rozsahom a dôvodmi odvolania viazaný, pri posudzovaní danej veci sa zaoberal len podstatnými námietkami žalobcu uvedenými v odvolaní a procesným postupom prvoinštančného súdu predchádzajúcim vydaniu rozhodnutia z hľadísk, či došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Odvolací súd len konštatuje správnosť dôvodov jeho rozhodnutia a už iba odkazuje na správne a presvedčivé písomné vyhotovenie rozsudku. Odvolací súd ani s prihliadnutím na uplatnené odvolacie argumenty nenachádza dôvod, pre ktorý by sa mal od záverov súdu prvej inštancie odchyliť a nemôže preto dať za pravdu odvolateľovi. Pre zdôraznenie správnosti rozhodnutia, vo vzťahu k odvolacím námietkam žalobcu, odvolací súd ďalej uvádza nasledovné.

19. Podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce, 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.

20. Podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce, 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.

21. Podľa § 70 Zákonníka práce, 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. Nedodržanie týchto náležitostí má za následok neplatnosť právneho úkonu.

22. Podľa §81 písm. e) Zákonníka práce, zamestnanec je povinný najmä hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa.

23. Podľa čl. VII. Pracovnej zmluvy uzavretej medzi stranami sporu zo dňa 01. 06. 2018, bod 7.2., zamestnanec podpisom tejto potvrdzuje, že bol riadne oboznámený s vnútornými predpismi zamestnávateľa na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, s protipožiarňami predpismi, s ustanoveniami upravujúcimi zákaz diskriminácie, s právami a povinnosťami zamestnanca, s pracovnými podmienkami, pracovným poriadkom a organizačnou štruktúrou zamestnávateľa, vnútroorganizačnými normami zamestnávateľa, ako aj s inými skutočnosťami nevyhnutnými pre riadny výkon jeho práce. Zamestnanec sa zaväzuje vyššie uvedené dodržiavať a svojím podpisom potvrdzuje, že porozumel obsahu všetkých vyššie spomínaných predpisov, dokladov, písomností, s ktorými bol riadne oboznámený zamestnávateľom.

24. Podľa bodu 9. Internej smernice č.1/2018 zo dňa 01.04.2018 za porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom podľa § 68 ods. 1 ods. 1b) Zákonníka práce, za ktoré môže zamestnávateľ okamžite zrušiť pracovný pomer sa považuje písm. g) akékoľvek zneužitie Smart programu na svoje vlastné obohacovanie, neoprávnené pripisovanie Smart bodov, vyberanie tovaru zo zabudnutých Smart kariet; písm. j) nedodržovanie interných smerníc - povinnosti obsluhy ČS.

25. Okamžité skončenie pracovného pomeru je výnimočným spôsobom skončenia pracovného pomeru. Ide o jednostranný právny úkon účastníka pracovného pomeru adresovaný druhému účastníkovi tohto pomeru, ktorý smeruje k skončeniu pracovného pomeru. Zákon pre platnosť tohto právneho úkonu predpisuje formálne a obsahové náležitosti. Okamžité skončenie pracovného pomeru medziiným musí byť písomné a doručené, 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 chce 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.

26. Jedným z taxatívne vymedzených dôvodov okamžitého skončenia pracovného pomeru je závažné porušenie pracovnej disciplíny. Naplnenie tejto skutkovej podstaty najčastejšie súvisí so zavineným porušením pracovnej disciplíny, základných právnych povinností zamestnanca formulovaných v ust. § 81. Povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí k základným povinnostiam zamestnanca vyplývajúcich z pracovného pomeru a spočíva v plnení povinností ustanovených právnymi predpismi, pracovným poriadkom, pracovnou zmluvou alebo pokynom vedúceho zamestnanca. Ak má byť porušenie pracovnej disciplíny právne postihnuteľné ako dôvod na rozviazanie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí byť toto porušenie pracovných povinností zo strany zamestnanca zavinené (aspoň z neobstaranosti) a musí dosahovať určitý stupeň intenzity. Súd prvej inštancie správne argumentoval, že intenzitu porušenia pracovnej disciplíny, ktorá by bola dostatočným právnym základom na uplatnenie okamžitého skončenia pracovného pomeru, Zákonník práce nezakotvuje. Vymedzenie hypotézy právnej normy závisí v každom konkrétnom prípade od úvahy súdu. Súd tak môže pri skúmaní intenzity porušenia pracovnej disciplíny prihliadnuť na osobu zamestnanca, na funkciu, ktorú zastáva, na jeho doterajší postoj pri plnení pracovných úloh, na čas a situáciu, za ktorej došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, na mieru zavinenia zamestnanca, na spôsob a intenzitu porušenia konkrétnych povinností zamestnancom, na dôsledky porušenia pracovnej disciplíny pre zamestnávateľa, na to, či svojím konaním zamestnanec spôsobil zamestnávateľovi škodu a podobne. Možno zhrnúť, že sa jedná o porušenie právnych povinností zo strany zamestnanca, ktoré mu vyplývajú zo všeobecne záväzných právnych predpisov, z vnútorných predpisov zamestnávateľa, z pracovnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy.

27. Čo sa týka lehoty na uplatnenie okamžitého skončenia pracovného pomeru, je potrebné, aby zamestnávateľ dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru uplatnil v subjektívnej lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa dozvie o dôvode zakladajúcom možnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, najneskôr v rámci objektívnej lehoty do jedného roka od vzniku dôvodu. Lehoty na uplatnenie okamžitého skončenia pracovného pomeru sú hmotnoprávne a prekluzívne. Ich márnym uplynutím zaniká právo na uplatnenie okamžitého skončenia pracovného pomeru. Objektívnu lehotu môže zamestnávateľ využiť len vtedy, ak sa v rámci subjektívnej lehoty oprávnený nedozvedel o dôvode, ktorý zakladá možnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru. Ak sa zamestnávateľ v priebehu dvojmesačnej prekluzívnej lehoty dozvedel o dôvode okamžitého skončenia pracovného pomeru a svoje právo nevyužil, nemôže už okamžité skončenie pracovného pomeru uplatniť v rámci jednoročnej objektívnej lehoty.

28. Žalobca vo svojom odvolaní namietal, že Okresný súd Topoľčany nebol príslušný konať a rozhodovať a nedodrжал ustanovenie § 19 písm. a) CSP v spojení s ust. § 23 písm. c) CSP o osobitnej výlučnej miestnej a kauzálnej príslušnosti.

29. Podľa § 13 CSP, na konanie v prvej inštancii je miestne príslušný všeobecný súd žalovaného, ak nie je ustanovené inak.

30. Podľa § 23 CSP, na konanie v individuálnych pracovnoprávných sporoch a v sporoch z kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, štrajku a výluky sú príslušné, písm. d) Okresný súd Topoľčany pre obvod Krajského súdu v Nitre.

31. Podľa § 40 CSP, súd aj bez námietky skúma vecnú príslušnosť, kauzálnu príslušnosť a funkčnú príslušnosť počas celého konania.

32. Podľa § 43 ods. 3 CSP, právne účinky spojené s podaním žaloby alebo iného podania zostávajú pri postúpení sporu zachované.

33. Pre určenie príslušného súdu v prejednávanej veci je rozhodné, že z výpisu z obchodného registra žalovaného vyplýva, že jeho sídlo je A.. Žalobca tvrdil, že príslušnosť mala byť učená v zmysle ust. § 19 písm. c) CSP, teda, že popri všeobecnom súde žalovaného je na konanie miestne príslušný aj súd, v ktorého obvode je umiestnená organizačná zložka právnickej osoby, ktorá je žalovaným, ak sa spor týka tejto zložky. Z obsahu spisu nevyplýva, že by mal zriadený žalovaný odštepny závod alebo organizačnú zložku v obvode Krajského súdu v Trenčíne, na základe ktorej umiestnenia by mohla byť určená príslušnosť súdu podľa § 19 písm. c) CSP. Žalovaný má sídlo na adrese A. čo je v obvode Krajského súdu v Nitre, teda miestne a kauzálne príslušným na prejednanie sporu bol Okresný súd Topoľčany.

34. Žalobca namietal, že konajúci súd si nesplnil svoju poučovaciu povinnosť v súlade s § 318 najmä písm. b) CSP. V tomto smere odvolací súd podotýka, že žalobca podal žalobu na Okresný súd Nové Mesto nad Váhom, ktorý túto zákonnú povinnosť splnil vo svojom poučení zo dňa 30. 08. 2018 a právne účinky spojené s podaním žaloby alebo iného podania zostávajú pri postúpení sporu zachované.

35. K ostatným námietkam žalobcu uvedeným v odvolaní odvolací súd zdôrazňuje, že aj odvolací súd považuje pracovný pomer žalobcu za platne skončený okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa žalovaného dňom 22. 06. 2018, preto jeho žaloba bola správne zamietnutá i v časti, v ktorej si uplatnil nárok na náhradu mzdy. Okamžité skončenie pracovného pomeru spĺňalo všetky formálne náležitosti z hľadiska ust. § 70 Zákonníka práce, bolo urobené písomne, obsahuje údaj komu bolo adresované, bolo doručené žalobcovi v stanovenej lehote, boli v ňom skutkovo vymedzené dôvody tak, aby ich nebolo možné zameniť s inými dôvodmi na okamžité skončenie pracovného pomeru, je datované a podpísané osobou na to oprávnenou.

36. Žalobca namietal uplatnenie si prvého dôvodu pre okamžité skončenie pracovného pomeru žalobcom po uplynutí objektívnej lehoty, keď bonusovú zľavovú kartu č. XXXXXXXXXXXXX žalobca používal od roku 2015 a žalovaný aj jeho právny predchodca mali o tom vedomosť. Z obsahu spisu vyplýva, že dňa 22. 06. 2018 bola žalobcovi doručená od žalovaného písomnosť označená ako Okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods.1 písm. b) Zákonníka práce, kde žalovaný uviedol, že interným preverovaním peňažných operácií vykonávaných na elektronických registračných pokladniciach, umiestnených na prevádzke čerpacia stanica K. N., K. XXXX/XX, E., vykonaných v dňoch 25. 04. 2018 a 20. 06. 2018 bolo zistené: 1/ Neoprávnené používanie tzv. bonusovej zľavovej karty č. XXXXXXXXXXXXX osobou žalobcu, ktoré spočíva v tom, že na túto bonusovú kartu realizoval vlastné nákupy tovarov za nákupnú cenu, tiež na túto bonusovú kartu realizoval predaje cigariet za nákupnú cenu (došlo k porušeniu §10 ods.1 písm. e) zák. č. 106/2004 Z. z. o spotrebnej dani z tabakových výrobkov), tiež realizoval predaje pohonných hmôt za nákupné ceny, realizoval tiež predaje iných tovarov a služieb za nákupné ceny, pričom peňažný rozdiel medzi predajnou cenou určenou platným cenníkom a skutočnou predajnou cenou si opakovane ponechal pre vlastné potreby, čím sa na úkor zamestnávateľa neoprávnené obohatil, 2/ Neoprávnené vydanie bonusovej zľavovej karty č. XXXXXXXXXXXXX, ktorú vydal a umožnil jej používanie treťou osobou bez vedomia a súhlasu konateľa. Na tejto karte v rozpore s jeho oprávneniami nastavil zľavu tak, aby všetky predaje realizované pri použití tejto bonusovej karty boli za nákupnú cenu. Túto bonusovú kartu používal neoprávnené v období od 17. 12. 2017 až do júna 2018 iný zamestnanec prevádzky (p. Z. K.), ktorej túto kartu vydal a umožnil jej používanie na prevádzke. Týmto vedomím konaním p. K. s jeho vedomím a súhlasom sa tento zamestnanec tiež na úkor zamestnávateľa neoprávnené obohatil. Toto konanie je závažným porušením pracovnej disciplíny, nakoľko týmto jeho zavineným konaním zamestnávateľovi spôsobil škodu a tiež sa dopustil porušenia zákona (§10 ods. 1 písm. e) zák. č. 106/2004 Z. z. o spotrebnej dani z tabakových výrobkov). Toto neoprávnené konanie a opakované závažné porušenie pracovnej disciplíny je jednoznačne preukázané príslušnými výpismi z operácií s bonusovou kartou č. XXXXXXXXXXXXX a XXXXXXXXXXXXX, ako aj príslušnými kamerovými záznamami z týchto operácií. Vzhľadom na uvedené s ním okamžite končia pracovný pomer v zmysle § 68 ods.1 písm. b) Zákonníka práce. Z vykonaného dokazovania jednoznačne vyplynulo, že žalovaný sa o používaní vernostnej karty č. XXXXXXXXXXXXX žalobcom v rozpore s jeho pokynmi dozvedel prostredníctvom e-mailu zo dňa 23. 05. 2018 od správcu pokladničného systému (spol. W. N.), ktorého prílohou bol aj zoznam transakcií vykonávaných touto vernostnou kartou, pričom okamžité skončenie pracovného pomeru bolo žalobcovi doručené dňa 22. 06. 2018, teda lehote dvoch mesiacov odo dňa, kedy sa dozvedel zamestnávateľ o dôvode zakladajúcom možnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, teda subjektívna lehota bola zachovaná. Žalobca naposledy použil predmetnú vernostnú kartu dňa 19. 06. 2018, t. j. už počas plynutia pracovného pomeru so žalovaným,

príčom žalovaný predložil aj rekapituláciu nákupov na túto kartu aj za obdobie od 20. 05. 2018 do 21. 08. 2018. Za začiatok plynutia objektívnej lehoty jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol, súd prvej inštancie správne považoval tie dni, kedy žalobca použil predmetnú kartu zamestnávateľa bez jeho súhlasu, teda správne konštatoval, že i teda objektívna lehota na uplatnenie dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru bola zachovaná. Žalobca v konaní popieral tvrdenia žalobcu, že vedel o používaní vernostnej karty č. XXXXXXXXXXXXXXXX žalobcom v údajnom rozpore s pokynmi žalovaného skôr, ako z e-mailu od správcu pokladničného systému W. do dňa 23. 05. 2018, pretože mal nepretržitý prístup k elektronickým výstupom informačného systému, odvolací súd dodáva, že by bolo v rozpore s elementárnou logikou vedieť o neoprávnenom používaní vernostnej karty pred uvedeným dátumom a nechať si poškodzovať vlastný podnik a prichádzať tak o zisk, či zárobok. Je nutné prisvedčiť i tvrdeniam žalovaného, že pri deklarovanom, z pohľadu súdu i reálnom, dennom počte operácii 700-800 ks denne, nebolo v silách žalovaného kontrolovať každú jednu položku, na uvedený účel využíval práve služby tretej strany, ktorá práve na neoprávnené používanie predmetnej karty upozornila. K žalobcom namietaným porušeniam pracovnej disciplíny inými zamestnancami odvolací súd len konštatuje, že postoj žalovaného k týmto porušeniam je pre vyhodnotenie platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru medzi stranami sporu v prejednávanej veci irelevantný a je vecou samostatného postupu žalovaného voči iným zamestnancom, vzniknutým na základe iných samostatných pracovných zmlúv, neviazaných na predmet prejednávanej veci. Pre úplnosť je nutné dodať, že porušenie pracovnej disciplíny žalobcov sa malo týkať predovšetkým obdobia pred uzavretím pracovnej zmluvy s aktuálnym žalovaným. Z obsahu spisu vyplýva, že k prechodu práv a povinností z pôvodného zamestnávateľa spol. D.N.Y. s.r.o. so sídlom K. XXXX/XX, E. došlo na základe nájmovej zmluvy zo dňa 05. 03. 2018. Prechod práv a povinností z pracovnoprávneho vzťahu pôvodného zamestnávateľa je upravený v Zákonníku práce, ktorý v § 31 ods. 3 upravuje generálnu sukcesiu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov v prípade, ak prenajímateľ dá do nájmu časť zamestnávateľa inému zamestnávateľovi, ako tak bolo v prejednanom prípade. Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov bol medzi stranami sporu upravený aj v samotnej pracovnej zmluve zo dňa 01. 06. 2018, v čl. III. bod 9.2.

37. Pokiaľ ide o skutkové vymedzenie dôvodu pre okamžité skončenie pracovného pomeru tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, súd prvej inštancie správne konštatoval, že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo urobené písomne, bol daný dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru a žalovaným dostatočne zistený, jeho skutkové vymedzenie dôvodu pre okamžité skončenie pracovného pomeru bolo obsiahnuté v okamžitom skončení pracovného pomeru podľa § 68 ods.1 písm. b) ZP zo dňa 22. 06. 2018, ako je uvedené v bode 34. tohto odôvodnenia. Obsahom spisu sú i listiny - Popis pracovnej činnosti zo dňa 01. 06. 2018, Interná smernica č. 1/2018, Interná smernica pre používanie vernostných kariet N. E. zo dňa 01. 04. 2018, Interná smernica pre používanie vernostných kariet N. E. zo dňa 01. 12. 2014, Informácia o spracovaní osobných údajov zamestnancov spoločnosti Y. zo dňa 01. 06. 2018, Popis pracovnej činnosti zo dňa 02. 09. 2014, Interná smernica č. 1/2017, Dohoda o spoločnej hmotnej zodpovednosti zo dňa 11. 11. 2014, Dohoda o spoločnej hmotnej zodpovednosti zo dňa 01. 06. 2018. Žalobca tvrdil, že žalovaný nejasne a neurčite preukázal oboznámenie žalobcu s internými predpismi, že žalovaný až dodatočne vypracoval a predložil „smernicu o používaní bonusových kariet“, v dobe trvania pracovného pomeru žalobcu u žalovaného nemala existovať. Odvolací súd po preštudovaní obsahu spisu zastal názor, že žalovaný vyššie doloženými listinami v konaní jasne a určito preukázal, že existovali interné predpisy, s ktorými bol žalobca, ako aj v konaní vypočutí svedkovia, oboznámení. V tomto smere odvolací súd v plnom rozsahu poukazuje na bod 7.- 9. a 55. odôvodnenia napadnutého rozsudku a zápisnicu z pojednávania pred súdom prvej inštancie zo dňa 19. 06. 2019. Odvolací súd preto nemal pochybnosti o skutočnosti, že žalobca bol oboznámený s internými predpismi zamestnávateľa, uvedené vyplývalo zo samotnej pracovnej zmluvy zo dňa 01. 06. 2018 a z výpovedí svedkov. Používanie vernostných kariet upravoval bod 3. F. smernice - používanie vernostných kariet N. E. zo dňa 01. 04. 2018 žalovaného a bod 3. Internej smernice - používanie vernostných kariet N. E. zo dňa 01. 12. 2014 právneho predchodcu žalovaného. Aj z predloženej e-mailovej komunikácie medzi žalobcom a konateľom žalovaného F. J. vyplýva, že žalobca bol so zásadami používania predmetnej karty oboznámený. Používanie tejto karty žalovaným preukázali v konaní i výstupy z transakcií a záznamy z pokladničných operácií. S ohľadom na uvedené niet pochyb o skutočnosti, že žalobca mal vedomosť, že vernostnú kartu č. XXXXX/XXXXXXXX/XX nesmie používať pre svoje vlastné účely, no napriek tomu tak činil. Nepochybne teda žalobca svojim konaním, bez vedomia a súhlasu zamestnávateľa, porušil povinnosti zamestnanca v zmysle § 81 písm. e) Zákonníka práce, ktoré konanie poškodzovalo oprávnené záujmy zamestnávateľa.

38. K žalobcom namietanému nezákonnému vykonaniu dôkazov - kamerových záznamov žalovaného, odvolací súd v plnom rozsahu poukazuje na body 60. až 62. napadnutého rozsudku, ktoré preberá za svoje vlastné. Tieto dôkazy boli vykonané na základe zákona a v súlade so zákonom, zohľadňujúc i skutočnosť, že žalobca podpisom listiny - informácii o spracovaní osobných údajov zamestnancov v spoločnosti žalovaného dňa 01. 06. 2018, potvrdil súhlas a poučenie o spôsobe monitorovania jeho ako zamestnanca pri výkone práce za účelom ochrany majetku zamestnávateľa. V danom prípade žalobca na základe Internej smernice č. 1/2018 zo dňa 01. 06. 2018 - Dodatok k pracovnej zmluve zamestnanca: S. podpísaný žalobcom, podľa bodu 16 bol oboznámený so skutočnosťou, že pracovisko P. E. je monitorované kamerovým systémom, ktorý nepretržite sníma dianie v priestoroch pracoviska a svojim podpisom vyjadril súhlas s touto skutočnosťou. Je nutné uzavrieť, že nedošlo k porušeniu práv žalobcu pri spracovaní jeho osobných údajov, resp. k porušeniu zákona o ochrane osobných údajov. Žalobca tiež namietal, že kamerové záznamy nepotvrdzujú neoprávnené použitie predmetnej karty, k čomu odvolací súd uvádza, že čas použitia karty z kamerového záznamu bol stotožnený s pokladničnou operáciou, ktoré vo vzájomnej súvislosti potvrdzujú neoprávnené použitie karty žalobcom. Je nutné podotknúť, že sa nejedná o jediný dôkaz, ale o jeden zo žalovaným predložených dôkazov, ktoré neoprávnené použitie vernostnej karty č. XXXXX/XXXXXX/XX žalobcom nepochybne potvrdili.

39. Odvolací súd pre úplnosť dodáva, že pokiaľ ide o druhý dôvod okamžitého skočenia pracovného pomeru - neoprávnené vydanie vernostnej karty č. XXXXXXXXXXXXXXX žalobcom zamestnankyni Z. K., v konaní bolo preukázané, že túto kartu žalobca vydal bez vedomia a bez akéhokoľvek schválenia žalovaným, pričom vydávanie vernostných kariet malo byť vždy schválené žalovaným. Uvedené bolo preukázané listinami nachádzajúcimi sa v spise a vzťahujúcimi sa k existencii pracovného pomeru medzi stranami sporu, e-mailmi predloženými žalovaným a výpoveďou svedkyne Z. K..

40. Odvolací súd sumarizuje, že vykonaným dokazovaním bolo preukázané, že žalobca pracoval u žalovaného od 01. 06. 2018 v nadväznosti na prechod práv a povinností z pracovnoprávneho vzťahu voči žalobcovi ako zamestnancovi z pôvodného zamestnávateľa O. na žalovaného ako nového zamestnávateľa podľa § 31 ods. 3 ZP, na základe Nájomnej zmluvy zo dňa 05. 03. 2018. V konaní bolo preukázané, že žalovaný okamžite skončil pracovný pomer so žalobcom z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny ako z dôvodu, že žalobca neoprávnené používal kartu zamestnávateľa, ktorá je označená v okamžitom skončení pracovného pomeru a taktiež neoprávnené v rozpore s jeho základnými povinnosťami bez vedomia a súhlasu zamestnávateľa vydal túto kartu tretej osobe. Súd prvej inštancie správne právne posúdil a správne interpretoval ustanovenia Zákonníka práce o základných povinnostiach zamestnanca v tom, že žalobca ako zamestnanec nehospodáril riadne so zverenými prostriedkami, čím žalobca poškodzoval oprávnené záujmy žalovaného ako zamestnávateľa. Žalobca používal vernostnú kartu č. XXXXXXXXXXXXXXX (kartu zamestnávateľa) v rozpore s pravidlami používania tejto karty a bez súhlasu zamestnávateľa, keď predával tovar za cenu nižšiu ako bola určená žalovaným, resp. cigarety predával za nákupné ceny, neoprávnené vydal vernostnú kartu č. XXXXXXXXXXXXXXX zamestnankyni Z. K., ktoré konanie je porušením povinností zamestnanca v zmysle § 81 písm. e) Zákonníka práce a je považované za konanie, ktoré poškodzuje oprávnené záujmy zamestnávateľa. Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného ako zamestnávateľa spĺňalo všetky formálne náležitosti z hľadiska citovaných ustanovení Zákonníka práce, teda bolo urobené písomne, obsahuje údaj komu bolo adresované, bolo doručené žalobcovi v stanovenej lehote, boli v ňom skutkovo vymedzené dôvody tak, aby ich nebolo možné zameniť s inými dôvodmi na okamžité skončenie pracovného pomeru, je datované a podpísané osobou na to oprávnenou. Súd prvej inštancie správne žalobu žalobcu ako nedôvodnú zamietol s tým, že pracovný pomer žalobcu bol platne skončený okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa - žalovaného dňom 22. 06. 2018 a správne zamietol žalobu ako nedôvodnú aj v časti žalovaného nároku na náhradu mzdy.

41. Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdil v zmysle § 387 ods. 1, 2 CSP, vrátane správneho výroku o trovách prvoinštančného konania.

42. O náhrade trov odvolacieho konania odvolací súd rozhodol v zmysle ust. § 396 ods. 1 CSP v spojení s ust. § 255 ods. 1 CSP a úspešnému žalovanému priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu. O výške náhrady trov konania rozhodne súdny úradník po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

Toto rozhodnutie prijal odvolací senát Krajského súdu v Nitre pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP).

Dovolanie sa podáva v lehote 2 mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii; ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP); dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 2 CSP).

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 CSP).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP); povinnosť podľa ods. 1 neplatí, ak je

- a/ dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- b/ dovolateľom právnická osoba, 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).