

Súd: Krajský súd Košice  
Spisová značka: 11CoPr/3/2019  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7215235402  
Dátum vydania rozhodnutia: 17. 06. 2020  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Zuzana Matyiová  
ECLI: ECLI:SK:KSKE:2020:7215235402.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Košiciach v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Zuzany Matyiovej a sudcov JUDr. Jarmily Maximovej a JUDr. Martina Kolesára, v spore žalobcu Ing. V. B., nar. X.X.XXXX, bytom Č., S. XX, zast. JUDr. Jozefom Adamovským, advokátom, so sídlom Košice, Žižkova 6, proti žalovanému U.S. Steel Košice, s.r.o., Vstupný areál U.S. Steel, Košice, IČO: 36 199 222, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, o odvolaní žalobcu proti rozsudku 17Cpr/3/2015 - 312 z 28.9.2018 Okresného súdu Košice II

### rozhodol:

P o t v r d z u j e rozsudok.

Stranám náhradu trov odvolacieho konania n e p r i z n á v a.

### o d ô v o d n e n i e :

1. Okresný súd Košice II (ďalej „súd prvej inštancie“ alebo len „súd“) rozsudkom žalobu zamietol a žalovanému priznal proti žalobcovi nárok na náhradu trov konania a nárok na náhradu trov štátu v rozsahu 100 %.

2. Rozhodol tak o žalobe, ktorou sa žalobca domáhal určenia, že výpoveď žalovaného zo dňa 11.8.2015, doručená žalobcovi dňa 13.8.2015, je neplatná a pracovný pomer žalobcu u žalovaného trvá. Zároveň žiadal priznať trovy konania.

3. Skutkovo návrh odôvodnil tým, že u žalovaného pracoval v pracovnom pomere od 1.3.1999 (predtým vo VSŽ od roku 1989) a naposledy vykonával prácu v pozícii riaditeľa pre bezpečnosť práce prvovýroby. Dňa 13.8.2015 mu bola doručená výpoveď z pracovného pomeru pre závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktorej sa mal dopustiť tým, že s ohľadom na výšku prijatých darov nepožiadal nadriadeného zamestnanca o schválenie prijatia darov v súlade s Princípmi spoločnosti U.S. Steel Košice s.r.o. PRIN/09 Dary a pohostenia (prijatie darov v sume nad 75 €) v podobe bezplatného zapožičania vozidla VW Multivan od spoločnosti BEMACO spol. s r.o. na cca 10 dní v auguste 2014 a používania mobilného telefónu, ktorého náklady mala hradiť spoločnosť BEMACO SK a.s., pričom od 15.7.2014 do 14.7.2015 tieto náklady dosiahli 428,43 € a porušil povinnosť plne spolupracovať pri vyšetrení a objasňovaní podozrenia z nekalej činnosti a poškodzovania oprávnených záujmov zamestnávateľa tým, že v rámci interného vyšetrovania mal poskytnúť nepravdivé informácie.

4. Medzi stranami nebolo sporné, že žalobca u žalovaného pracoval v pracovnom pomere na dobu neurčitú od 1.3.1999, v čase rozviazania pracovného pomeru v pozícii riaditeľa pre bezpečnosť práce prvovýroby a že dňa 13.8.2015 mu bola doručená výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 11.8.2015 z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny, ktoré zamestnávateľ okrem iného videl v tom, že v roku 2010 spoločnosť BEMACO spol. s r.o., obchodný partner žalovaného, odovzdala žalobcovi dňa

19.8.2010 do bezodplatného užívania mobilný telefón zn. Apple iPhone, ktorého predajná cena bola v tom čase cca 600 € a to vrátane SIM karty s tel. číslom XXXX XXX XXX a zároveň zabezpečila aj aktiváciu odovzdanej SIM karty u svojho zmluvného mobilného operátora, v dôsledku čoho žalobca od tohto dátumu využíval tento mobilný telefón vrátane služieb poskytnutých mobilným operátorom bezodplatne. Vo výpovedi zamestnávateľ vytkol, že len za obdobie posledného roka, kedy žalobca využíval mobilný telefón vrátane služieb, t.j. od 15.7.2014 do 14.7.2015, náklady súvisiace s používaním mobilného telefónu dosiahli celkovú výšku 428,43 € bez DPH. Zamestnávateľ vo výpovedi vytkol žalobcovi tiež, že v mesiaci august 2014 požiadal konateľa spoločnosti BEMACO, s. r.o. o zapožičanie osobného motorového vozidla na súkromnú cestu do Španielska a späť. Vozidlo zn. VW Multivan (6-miestne) mu bolo v auguste 2014 bezodplatne zapožičané na cca 10 dní spadajúcich do obdobia čerpania dovolenky žalobcu to od 15.8.2014 do 28.8.2014. Hodnota takto prijatého daru s poukazom na výšku bežnej odplaty za prenájom takého resp. podobného motorového vozidla rovnakej kategórie na 10 dní, t.j. cca 55 €/deň, celkovo 550 € presahuje maximálne akceptovanú výšku hodnoty prijatia daru, t.j. sumu 75 €. Podľa žalovaného žalobca sa takýmto konaním dopustil porušenia pracovnej disciplíny, keď s poukazom na výšku hodnôt prijatých darov neoznámil túto skutočnosť nadriadenému zamestnancovi a nepožiadal ho o schválenie darov v súlade s PRIN/09, a to napriek tomu, že v rámci oboznámenia sa s Odporúčaním USSK CT/0003 Dary a pohostenia, bol informovaný o skutočnosti, že niekoľko zamestnancov spoločnosti United States Steel Corporation bolo disciplinárne potrestaných, a to stratou svojho zamestnania, z dôvodu neoznámene prijatia darov a tiež porušil povinnosť plne spolupracovať pri vyšetrovaní a objasňovaní podozrení z nekalej činnosti a poškodzovania oprávnených záujmov zamestnávateľa, keďže v rámci interného šetrenia vecí zamestnancom útvaru Ochrana spoločnosti USSK poskytol zavádzajúce, nepravdivé informácie, napr. ohľadom poskytnutia uvedených darov, odplaty za zapožičanie motorového vozidla BEMACO spol. s r.o. a mobilného telefónu. Žalovaný vo výpovedi uviedol ďalej, že týmto neetickým, neprofesionálnym a nekorektným konaním žalobca stratil úplne dôveru spoločnosti USSK a to aj s poukazom na skutočnosť, že žalobca bol v pozícii vedúceho zamestnanca, ktorý má byť garantom a vzorom dodržiavania stanovených pravidiel správania sa pre podriadených zamestnancov. Podľa žalovaného týmto konaním žalobca poškodil zároveň dobré meno a dôveryhodnosť celého úseku GM pre bezpečnosť a hygienu a REACH USSK a konal tak v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa, čím porušil nielen ustanovenia ZP (§ 47 ods. 1 písm. b/, § 81 písm. c/, § 82 písm. e/) ale aj ustanovenia Pracovného poriadku spoločnosti U.S.Steel Košice s.r.o. (konkrétne bod 3 písm. a/, bod 3.1. písm. c/, bod 3.1. písm. q/, bod 3.1. písm. s/, bod 3.1. písm. t/, bod 3.1. písm. u/ a bod 3.2. písm. n/) a ustanovenia Kódexu etického správania spoločnosti U.S.Steel Košice, s.r.o. (záväzok pracovať poctivo v prospech Spoločnosti, záväzok - čestnosť a etické správanie musia byť neoddeliteľnou súčasťou každodenných pracovných aktivít, záväzok - nikdy by sme nemali upustiť od princípov etického správania a čestnosti pri napĺňaní cieľov), Princíp 4, Princíp 4 Dary a pohostenia, ustanovenia Princípov spoločnosti U.S.Steel Košice s.r.o., PRIN /09 Dary a pohostenia, a to konkrétne bod 3.1, 3.3 písm. b, 4.3 4.4. Žalobca listom z 3.9.2015, doručeným žalovanému 8.9.2015, oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní, pretože výpoveď považuje za neplatnú. Súd zo Zázpisu o porušení pracovnej disciplíny zamestnanca žalovaného Ing. V. B., vo funkčnom zaradení riaditeľa pre bezpečnosť práce prvovýroby, zistil, že dňa 7.8.2015 došlo k prejednaniu porušenia pracovnej disciplíny, ktorej sa mal žalobca dopustiť spôsobom vyššie popísaným, za prítomnosti H. V. R. (GM pre bezpečnosť a hygienu a REACH USSK), Ing. K. H. (zástupcu GM pre bezpečnosť a hygienu USSK), G. V. H. (GM pre ochranu - Európa), JUDr. E. P. (riaditeľa pre ochranu spoločnosti), Ing. H. J. PMA (GM pre zabezpečenie a rozvoj ľudských zdrojov), JUDr. H. V. (vedúceho odd. Servis LZ vedenia spoločnosti), E. G. (podpredseda VZO OZ KOVO Štábne útvary), JUDr. V. P. (vedúceho oddelenia Pracovné právo), JUDr. J. F. (právnika - pracovné právo) a samotného žalobcu. Z obsahu zápisnice vyplynulo, že zamestnanec, ktorý porušil pracovnú disciplínu, bol týmto upozornený, s poukazom na skutočnosť, že je v pozícii vedúceho zamestnanca, ktorý má byť garantom a vzorom dodržiavania stanovených pravidiel správania sa pre podriadených zamestnancov, že sa jeho vyššie uvedené konanie kvalifikuje ako závažné porušenie pracovnej disciplíny, pričom príslušný nadriadený za prítomnosti všetkých zúčastnených, ktorí podpísali tento zápis, vysvetlil zamestnancovi dôvody jeho predvolania a zároveň mu poskytol možnosť sa k týmto dôvodom vyjadriť. V časti Zápisnice označenej ako „Vyjadrenie zamestnanca“ je uvedené „Vyjadrim sa písomne neskôr“. Listom zo dňa 10.8.2015 sa žalobca vyjadril k Zázpisu o porušení pracovnej disciplíny označenom ako „Vyjadrenie zamestnanca k zápisu o porušení pracovnej disciplíny“, pričom k zapožičaniu motorového vozidla VW Multivan na dovolenku v Španielsku uviedol, že zapožičanie vozidla nechápal a nepovažoval za dar, ale za prejav kamarátstva a výslovne osobnej vďačnosti konateľa spoločnosti BEMACO spol. s r.o., uvedené vozidlo si nežiadal, ale v rámci súkromnej konverzácie spomenul svoj dovolenkový plán, cestu do Španielska, a konateľ BEMACO

s.r.o. sa zmienil, že disponuje vhodným vozidlom a pre prípad, že toto bude voľné, tak mu ho požičia. Všetky výdavky súvisiace s cestou samotnou - pohonné hmoty, diaľničné poplatky ako aj vyčistenie motorového vozidla po dovolenke hradil žalobca sám z osobných prostriedkov, t.j. nedošlo k vynaloženiu prostriedkov BEMACO v jeho prospech. K užívaniu mobilného telefónu zn. Apple iPhone uviedol, že v tomto prípade ho konateľ spoločnosti BEMACO výslovne uistil, že sa jedná o akciový mobilný telefón s cenou 1 €, ktorých mu poskytovateľ mobilných služieb poskytol viac ako bolo treba, tento telefón nemal komu prideliť, nemal žiadnu vedomosť o výške nákladov súvisiacich s používaním mobilu. Mal za to, že subjekt BEMACO mal pridelené rôzne čísla (SIM karty) v rámci veľkého firemného paušálneho balíka poskytnutého operátorom, a že teda nedochádzalo k fakturácii samostatne za predmetnú SIM kartu a že užíval len de facto nepotrebnú SIM kartu. K porušeniu povinnosti plne spolupracovať pri vyšetrovaní a objasňovaní podozrenia z nekalej činnosti uviedol, že od začiatku interného vyšetrovania riadne spolupracoval a nie je si vedomý poskytovania žiadnych nepravdivých a zavádzajúcich informácií. Mal za to, že vytknutým konaním zamestnávateľovi nespôsobil žiadnu škodu, ani nepoškodil dobré meno USSK, s ohľadom na svoju pracovnú pozíciu nemohol žiadnym spôsobom ovplyvniť alebo zvýhodniť spoločnosť BEMACO (nebol členom Nákupu, nedával žiadne odporúčania na nákup, nevyjadroval sa k žiadnym cenovým kalkuláciám od BEMACO). Vzhľadom na postavenie tohto subjektu ako výhradného dodávateľa ochranných pracovných pomôcok pre USSK mu nemohol žiadnym spôsobom ešte vylepšiť jeho postavenie. Žalobca listom z 10.8.2015 podľa bodu 4.4. Pracovného poriadku spoločnosti U.S.Steel Košice, s.r.o. požiadala o prehodnotenie rozhodnutia Generálneho manažéra pre bezpečnosť a hygienu a REACH USSK o skončení pracovného pomeru z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny, na čo mu žalovaný listom z 19.8.2015 oznámil, že paritná komisia na základe výsledku svojho hlasovania nezmenila prijaté rozhodnutie o skončení pracovného pomeru žalobcu v spoločnosti USSK v zmysle § 63 ods. 1 písm. e/ ZP. Z výpisu z uznesenia VZO OZ KOVO Štábné útvary U.S.Steel Košice, z 10.8.2015 súd zistil, že VZO OZ KOVO Štábné útvary prerokoval na svojom riadnom zasadnutí žiadosť o prerokovanie výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. e/ ZP zamestnanca Ing. V. B. a uznesením č. 33/2015 VZO schválil prerokovanie tejto výpovede. Za nesporné súd považoval, že spoločnosť BEMACO spol. s r.o. a v súčasnosti BEMACO SK a.s. (ďalej len BEMACO) bola až do r. 2017 obchodným partnerom žalovaného, keď mu dodávala osobné pracovné ochranné prostriedky a vykonaným dokazovaním mal súd za preukázané, že v roku 2010 spoločnosť BEMACO prostredníctvom konateľa Ing. Z. F. odovzdala dňa 19.8.2010 žalobcovi do bezplatného užívania mobilný telefón Apple iPhone, vrátane SIM karty tel. č. XXXX XXX XXX a zabezpečila aktiváciu tejto SIM karty, od ktorého dátumu žalobca využíval uvedený mobilný telefón vrátane služieb poskytovaných mobilným operátorom bezplatne, a to až do šetrenia priestupku. Za nesporné mal súd aj to, že v mesiaci august 2014 si žalobca zapožičal od spoločnosti BEMACO 6-miestne osobné motorové vozidlo VW Multivan na súkromný účel - cestu do Španielska a späť, na dobu 10 dní, pričom náklady spojené s užívaním motorového vozidla (pohonné hmoty, diaľničné poplatky) znášal sám žalobca.

5. Súd na zistený skutkový stav aplikoval ust. § 47 ods. 1 písm. b/, § 81 písm. c/ a e/, § 82 písm. e/, § 84 ods. 1 - 4, § 61 ods. 2, § 63 ods. 1 písm. e/, ods. 4, 6, § 74, § 77 Zákonníka práce, bod 3 písm. a/, 3.1 písm. c/, q/, s/, t/, u/, 3.2 písm. n/ Pracovného poriadku spoločnosti U.S.Steel Košice, s.r.o., Kódex etického správania U.S.Steel Košice, s.r.o. Princíp 4 Dary a pohostenia, bod 3.1, bod 1.1, 4.2, 4.3, 4.4, 6.2, 6.4 Princípov PRIN/09 Dary a pohostenia. Konštatoval, že pre posúdenie stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny a teda aj pre jeho právnu kvalifikáciu ako porušenie pracovnej disciplíny závažné alebo menej závažné, treba vziať do úvahy všetky významné okolnosti, najmä funkciu, ktorú zamestnanec zastával, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných úloh, čas a situáciu, kedy došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, stav dodržiavania pracovnej disciplíny u zamestnávateľa, mieru zavinenia a dôsledky porušenia pracovnej disciplíny pre zamestnávateľa a po posúdení týchto relevantných okolností v prejednávanej veci uzavrel, že žaloba, ktorou sa žalobca domáha neplatného skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany žalovaného z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny, je nedôvodná, nakoľko žalobca nepochybne porušil pracovnú disciplínu spôsobom a v rozsahu, ako mu to zamestnávateľ vytkol v listine „Skončenie pracovného pomeru výpoveďou z 11.8.2015, pričom vychádzajúc z konkrétnych okolností vecí súd toto porušenie kvalifikoval ako závažné, pretože žalobca prijal od obchodného partnera zamestnávateľa spoločnosti BEMACO a bezodplatne užíval mobilný telefón zn. Apple iPhone, vrátane SIM karty a využíval služby poskytované mobilným operátorom, ktorých hodnota nepochybne presiahla sumu 75 € za obdobie posledného roka a žalobca si zapožičal od spoločnosti BEMACO osobné motorové vozidlo VW Multivan na súkromný účel - cestu do Španielska na dobu 10 dní od 15.8.2014 do 28.8.2014 (aj keď uhradil náklady na pohonné hmoty a diaľničné poplatky), pričom hodnota prenájmu vozidla na 10 dní nepochybne presiahla sumu

75 €. Taktiež z listinných dôkazov podľa názoru súdu vyplýva, že žalobca v rámci interného šetrenia veci spočiatku neposkytol korektné informácie. Súd ďalej argumentoval, že polemika žalobcu a žalovaného o tom, z koho podnetu došlo k zapožičaniu osobného motorového vozidla alebo k odovzdaniu mobilného telefónu a SIM karty, pre účely posúdenia závažnosti porušenia pracovnej disciplíny v danej veci, nie je ani dôležitá - dôležitá je skutočnosť, že žalobca od dodávateľa žalovaného mobilný telefón a SIM kartu prevzal, zapožičal si od obchodného partnera (výhradného dodávateľa OOPP) žalovaného motorové vozidlo, čo je nepochybne v rozpore s ustanoveniami povinností zamestnanca a vedúceho zamestnanca v zmysle Zákonníka práce, ako aj v rozpore s citovanými ustanoveniami interných predpisov žalovaného. K námietke žalobcu ohľadom spoločností BEMACO s.r.o. a BEMACO SK a.s. ako obchodných partnerov USSK (žalobca uviedol, že BEMACO s.r.o. existuje od r. 2002, BEMACO SK, a.s. od roku 2013, motorové vozidlo si požičal od BEMACO s.r.o. aj mobilný telefón mu poskytla táto spoločnosť a nie BEMACO SK a.s., ktorá v tom čase neexistovala a podľa žalovaného je jeho dodávateľom BEMACO SK, a.s.) súd konštatoval, že sa nepochybne jedná o dva samostatné subjekty, ktoré následne po sebe boli obchodnými partnermi U.S.Steel s.r.o., ale námietku vyhodnotil súd ako irelevantnú, nakoľko za dôležitú považoval ten fakt, že k odovzdaniu mobilného telefónu spolu so SIM kartou a k zapožičaniu motorového vozidla došlo prostredníctvom Ing. Z. F., ktorý bol v čase odovzdania mobilu a zapožičania vozidla štatutárnym orgánom v oboch spoločnostiach. Poukázal na svedeckú výpoveď konateľa Ing. Z. F., podľa ktorej spoločnosť BEMACO SK a.s. preberala práva a povinnosti spoločnosti BEMACO s.r.o. a to, že spoločnosť BEMACO s.r.o. ešte existuje (išlo o chránenú dielňu), je len z dôvodu prebiehajúcich dlhodobých zmlúv. K námietke žalobcu, že nebol účastný výberových konaní na OPP, preto nemohol ovplyvniť či zvýhodniť obchodného partnera BEMACO súd uviedol, že sa stotožňuje s názorom žalovaného, podľa ktorého spoločnosť BEMACO s.r.o. bola obchodným partnerom žalovaného asi od roku 2009, žalobca z titulu svojej pracovnej pozície u žalovaného riaditeľa pre bezpečnosť práce prvovýroby zodpovedal za agendu osobných ochranných prostriedkov ním riadených závodov (prvývýroba). Teda to, že nebol členom nejakej výberovej komisie neznamená, že za oblasť OOPP nebol zodpovedný. V rámci obdobia, kedy bol zodpovedný za agendu OOPP do roku 2013 (od roku 2014 p. Y.), v auguste 2010 prevzal od dodávateľa BEMACO s.r.o. mobilný telefón so SIM kartou. K intenzite porušenia pracovnej disciplíny súd konštatoval, že žalobca vedome a zavinene porušil pracovné povinnosti vyplývajúce mu z Pracovného poriadku, Kódexu etického správania USSK, Princípov spoločnosti USSK PRIN /09 Dary a pohostenia a aj Zákonníka práce, pričom bol s internými predpismi preukázateľne oboznámený. Súd dodal, že žalobca pracovnú disciplínu porušoval dlhodobo a de facto permanentne, keď sa zoberie do úvahy fakt, že odo dňa 19.8.2010 bez predchádzajúceho schválenia bezodplatne užíval telefón vrátane SIM karty na súkromné účely, pričom v priebehu roka 2010 až 2015 bol opakovane oboznamovaný s internými predpismi žalovaného v rámci programu dodržiavania internej a externej legislatívy, etiky a dodržiavania princípov USSK. Aj napriek takémuto pravidelnému zdôrazňovaniu interných pravidiel v mesiaci august 2014 opätovne, bez predchádzajúceho schválenia, si vypožičal osobné motorové vozidlo na súkromné účely od obchodného partnera U.S.Steel s.r.o. Podľa úvahy súdu o to viac je porušenie pracovnej disciplíny závažnejšie, že žalobca bol v pozícii vedúceho zamestnanca, ktorý by mal byť pre ostatných zamestnancov garantom a vzorom. Na základe uvedených skutočností súd žalobu zamietol.

6. O náhrade trov konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 CSP tak, že žalovanému priznal náhradu trov konania v rozsahu 100 %, nakoľko bol žalovaný v konaní v celom rozsahu úspešný

7. Rozsudok napadol včas podaným odvolaním žalobca z odvolacích dôvodov podľa § 365 ods. 1 písm. b/, f/ a h/ CSP, t.j. súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Navrhol aby odvolací súd zmenil rozsudok tak, že žalobe vyhovie a vysloví neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, alternatívne aby vec zrušil a vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie. Uplatnil si náhradu trov odvolacieho konania. Mal za to, že sa súd prvej inštancie nevyporiadal s jeho viacerými tvrdeniami a podstatnými námietkami, ktoré žalobca v konaní opakoval, t.j., že k poskytnutiu mobilného telefónu a k požičaniu motorového vozidla od spoločnosti BEMACO spol. s.r.o. došlo v rámci súkromnej komunikácie žalobcu s Ing. F. (konateľom BEMACO spol. s.r.o.) o dovolenkových plánoch na základe prejavu osobnej vďačnosti od Ing. F., keďže mu žalobca v minulosti odporúčal špecialistu pri zdravotných problémoch. Popieral, že by došlo z jeho strany k porušeniu Princípov PRIN/09 Dary a pohostenia ako interného predpisu zamestnávateľa, pretože tieto stanovujú zásady pri prijímaní darov a pohostenia

súvisiacich s jednaním so zákazníkmi a dodávateľmi, s ktorými USSK udržiava alebo by potencionálne mohlo mať obchodné vzťahy ale v prejednávanej veci išlo o kamarátsku konverzáciu, nie o jednanie s dodávateľom. Od tohto posúdenia pritom závisí, či vôbec došlo k porušeniu interných predpisov žalovaného a teda k porušeniu pracovnej disciplíny. Odvolateľ namietal aj tú skutočnosť, že bolo jednoznačne preukázané, že spoločnosť BEMACO spol. s.r.o. (ktorá bola vlastníkom jemu požičaného vozidla) bola dodávateľom žalovaného len do 31.3.2014 a od 1.4.2014 to bola spoločnosť BEMACO SK a.s., čo podľa žalobcu znamená, že neporušil PRIN/09, keďže tieto stanovujú prijímania darov a pohostenia, ktoré súvisia s jednaním do zákazníkmi, dodávateľmi alebo inými subjektmi, s ktorými USSK udržiavala obchodné vzťahy. Dary od subjektov, ktoré neboli obchodným partnerom žalovaného interné predpisy neupravovali. Preto nemohlo dôjsť k porušeniu Princípov PRIN/09 a k prekročeniu limitu daru od obchodného partnera. Žalobca nesúhlasil s argumentáciou súdu prvej inštancie, v súvislosti so spoločnosťami BEMACO spol. s.r.o. a BEMACO SK a.s., pretože BEMACO SK a.s. vznikla až v apríli 2013 a k poskytnutiu mobilného telefónu a SIM karty došlo v roku 2010, preto v tomto čase nemohol byť Ing. F. štatutárom BEMACO SK a.s. Žalobca namietal tú skutočnosť, že nedošlo k bezplatnému zapožičaniu vozidla, nakoľko náklady na cestu si hradil sám, po ceste dal auto vyčistiť a ako prejav vďaky daroval konateľovi BEMACO fľašu alkoholu, čo tento potvrdil vo svojej výpovedi. Žalobca tvrdil, že nemožno ako na výpovedný dôvod prihliadať na skutočnosti, ktoré sa odohrali viac ako rok pred doručením výpovede, t.j. pred 13.8.2015, pričom k poskytnutiu mobilného telefónu došlo k roku 2010 a k zapožičaniu motorového vozidla v dátume od 15.7.2014 do 14.8.2014, teda po uplynutí roka. Vytkol súdu prvej inštancie, že sa nezaoberal skutočnosťou, či došlo k prekročeniu limitu daru vo výške 75 €. Žalobcovi bolo oznámené Ing. F., že telefón má spoločnosť BEMACO spol. s.r.o. za 1 €, a že nedochádza k vynakladaniu prostriedkov za užívanie predmetnej SIM karty, pretože spoločnosť využíva od mobilného operátora balík služieb bez ohľadu na volania z tohto čísla, čo mal potvrdiť aj svedok F., ktorý uviedol, že suma 428,43 € bola len priemerom spotreby na jednu kartu. Preto nie je vôbec možné určiť, či došlo k prekročeniu limitu daru vo výške 75 €. Zopakoval, že spoločnosť BEMACO spol. s r.o. nebola od 1.4.2014 dodávateľom resp. obchodným partnerom žalovaného a od apríla 2014 bola jeho dodávateľom len spoločnosť BEMACO SK a.s., pričom Princípy PRIN/09 stanovujú zásady pri prijímaní darov a pohostenia, ktoré súvisia s jednaním so zákazníkmi a dodávateľmi, s ktorými USSK udržiava alebo by potencionálne mohlo mať obchodné vzťahy. Spoločnosť BEMACO s.r.o. ako vlastník motorového vozidla zapožičaného žalobcovi v auguste 2014 nebola dodávateľom žalovaného v auguste 2014.

8. Žalovaný vo svojom vyjadrení k odvolaniu žalobcu uviedol, že rozhodnutie súdu považuje za vecne aj formálne správne, preskúmateľné i presvedčivé a navrhol ho potvrdiť. Súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k správnym skutkovým zisteniam, ktoré správne právne posúdil, dostatočne sa vysporiadal so všetkými skutočnosťami, ktoré majú pre vec podstatný význam a žalobca neuviedol v odvolaní žiadne relevantné skutočnosti, ktorými by správnosť záverov súdu prvej inštancie spochybnil. Odvolanie žalobcu označil za vecne nesprávne, založené na opakovaní nelogickej, prispôsobovanej argumentácii, ktorá je v rozpore s účelom a zmyslom interných predpisov žalovaného. Skutočnosť, že súd neprerokuje každú podrobnosť tvrdenú účastníkmi konania, nie je sama o sebe v rozpore s požiadavkou spravodlivého prerokovania veci. Žalovaný mal za to, že súd prvej inštancie obsiahlym spôsobom popísal argumentáciu účastníkov konania so zameraním na všetky podstatné skutočnosti, vykonal predložené dôkazy ako aj výsluchy účastníkov konania, ktoré posúdil jednotlivo i vo vzájomnej súvislosti. Mal za to, že žalobca sa snaží interné predpisy žalovaného vykladať v úplnom rozpore s ich účelom a aj v rozpore s vykonaným dokazovaním, pričom prikladá váhu skutočnostiam, ktoré sú z pohľadu internej úpravy v oblasti darov a pohostení irelevantné, nakoľko nepredstavujú žiaden liberačný dôvod na porušovanie stanovených pravidiel etického správania sa. Žalobcove tvrdenia o tom, že k poskytnutiu mobilného telefónu došlo v rámci súkromnej kamarátskej konverzácie sú podľa názoru žalovaného zmätočné, poukázal pritom na výpoveď žalobcu dňa 6.10.2016 (časť z nej citoval), v ktorej si viackrát odporoval. V tejto súvislosti sa žalovaný odvolal na emailovú komunikáciu s dodávateľskou firmou Ing. F., ktorú v rámci konania predložil, na preukázanie toho, že žalobcovi odporučili vhodnosť oznámenia používania mobilného telefónu zamestnávateľovi, pričom podľa informácií od Ing. F. žalobca žiadal mobilný telefón a SIM kartu z dôvodu operatívneho jednania. Kľúčová je však podľa žalovaného, skutočnosť, že PRIN/09, Pracovný poriadok ani Kódex etického správania žalovaného neupravujú vo svojom ustanovení situáciu, že ak by zamestnanci prijímali dary od dodávateľov len na „kamarátskej báze“ nevzťahovala by sa na ich povinnosť vopred žiadať s takýmto konaním o súhlas zamestnávateľa. Dôvodom neexistencie takejto úpravy je, aby sa predchádzalo zvýšeniu rizika korupčného správania sa a hazardovaniu s dobrým obchodným menom žalovaného, ak by mali zamestnanci „povolené

prijímať dary od kamarátov“. Prijatie daru z dôvodu „priateľskej vďaky“ nepredstavuje žiaden liberačný dôvod, posudzovanie dôvodu prijatia daru je úplne irelevantné. Je plne v kompetencii zamestnávateľa (nie zamestnanca) posúdiť, či prijatie daru nemôže byť spôsobilé vyvolať hoc len podozrenie, že zamestnanec poskytuje príležitosti alebo preferuje určitých ľudí. Žalovaný tvrdil, že v konaní preukázal zákaz prijímania darov bez prechádzajúceho schválenia priamym nadriadeným bez ohľadu na to, o čí majetok ide. Ak Ing. F. poskytol žalobcovi ako dar majetok spoločnosti BEMACO spol. s.r.o., v čase, keď bol súčasne aj predsedom predstavenstva BEMACO SK a.s. žalobca bol povinný požiadať zamestnávateľa o posúdenie vhodnosti prijatia daru. Obranu žalobcu, že požičanie motorového vozidla bolo odplatné, pretože si sám platil pohonné hmoty, auto dal vyčistiť a daroval štatutárnemu zástupcovi dodávateľa žalovaného fľašu alkoholu, považoval žalovaný za účelovú. Orientačná cena za zapožičanie vozidla rovnakej kategórie na obdobie 10 dní bola podľa verejne dostupných informácií určená na sumu 550 €, čo prevyšuje limit 75 €. Tvrdenia Ing. F., že suma 428,43 € predstavovala len priemer spotreby na jednu SIM kartu, označil žalovaný za klamlivé, nakoľko prehľad nákladov z emailovej komunikácie zo dňa 31.7.2015 obsahoval presné náklady, ktoré hradila spoločnosť svedka firme Slovak Telecom za konkrétne telefóny poskytnuté žalobcovi a jeho manželke. Na tvrdenie žalobcu, že predmetný mobilný telefón v roku 2014 už neexistoval, nie je možné prihliadnúť v rámci odvolacieho konania, nakoľko v konaní na súde prvej inštancie ju žalobca nikdy netvrdil.

9. Žalobca sa k vyjadreniu žalovaného písomne vyjadril podaním zo dňa 18.1.2019, kde zopakoval svoje argumenty uvedené v odvolaní.

10. Žalovaný vo svojom vyjadrení zo dňa 11.2.2019 zotrval na skutočnostiach uvedených vo svojom prvom vyjadrení. Ďalej uviedol, že skutočnosti uvedené v listine o skončení pracovného pomeru výpoveďou zo dňa 11.8.2015 ohľadom poskytnutia mobilného telefónu v roku 2010 a o nákladoch súvisiacich s jeho využívaním žalobcom za časť obdobia od 15.7.2014 do 14.8.2014 nepredstavujú konkrétny výpovedný dôvod ale slúžia na dokreslenie situácie z pohľadu časovo nadväzného popisu skutkového stavu veci a preukazujú dlhodobý charakter porušovania pracovnej disciplíny žalobcom ako aj na zvýraznenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny zo strany žalobcu, čo preukazuje aj opodstatnenosť dôvodov, pre ktoré žalovaný klasifikoval konanie žalobcu ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. Napriek opakovanému oboznamovaniu sa s internými predpismi zamestnávateľa žalobca tieto opätovne porušil zapožičaním si vozidla od obchodného partnera zamestnávateľa a jeho porušenie pracovnej disciplíny bolo o to závažnejšie, že bol v pozícii vedúceho zamestnanca, ktorý mal byť pre ostatných zamestnancov garantom a vzorom. Argumentoval, že žalobca má povinnosť tvrdenia a na to nadväzujúcu dôkaznú povinnosť - vo veci žalobca nijakým spôsobom nepreukázal, že by bol v zmysle interných predpisov žalovaného oprávnený prijímať dary v hodnote nad 75 € od štatutárneho zástupcu a majiteľa dodávateľských spoločností žalovaného bez predchádzajúceho schválenia od svojho nadriadeného.

11. Krajský súd v Košiciach ako súd odvolací (§ 34 CSP) prejednal odvolanie žalobcu ako podané včas (§ 362 v spojení s ust. § 367 ods. 2 CSP) oprávnenou osobou (§§ 359 až 361 CSP), proti rozhodnutiu, proti ktorému je odvolanie prípustné (§§ 355 až 358 CSP), bez nariadenia pojednávania v zmysle ust. § 385 ods. 1 a contrario CSP, z hľadiska odvolaním uplatnených odvolacích dôvodov, s prihliadnutím na vady, ktoré sa týkajú procesných podmienok konania v zmysle ust. § 380 ods. 2 CSP a dospel k záveru, že odvolanie žalobcu nie je opodstatnené a napadnutý rozsudok je vecne správny. Rozsudok bol verejne vyhlásený na Krajskom súde v Košiciach dňa 17.6.2020 po predchádzajúcom oznámení miesta a času tohto procesného úkonu na úradnej tabuli a na webovej stránke tunajšieho súdu a pri zachovaní lehoty podľa ust. § 219 ods. 3 CSP.

12. Žalobca uplatnil odvolacie dôvody podľa § 365 ods. 1 písm. b/, f/ a h/ CSP.

13. Odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. b/ CSP je naplnený vtedy, ak súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej 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. 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. O naplnenie tohto odvolacieho dôvodu ide vždy aj vtedy, ak je rozhodnutie súdu nepreskúmateľné pre nedostatok dôvodov alebo nezrozumiteľnosť, čo má za následok jeho nepresvedčivosť. Riadne odôvodnenie súdneho rozhodnutia ako súčasť základného práva na súdnu ochranu a inú právnu ochranu vyžaduje, aby sa súd jasným, právne korektným a zrozumiteľným spôsobom vysporiadal so všetkými skutkovými a právnymi skutočnosťami, ktoré sú pre jeho rozhodnutie vo veci podstatné a právne významné (nález Ústavného súdu SR sp. zn. I. ÚS 236/2006, II. ÚS 383/2006). 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. Odôvodnenie súdneho rozhodnutia musí teda vychádzať zo zisteného skutkového stavu, pričom povinnosťou súdu je zistený skutkový stav podradiť pod príslušnú právnu normu a v odôvodnení rozsudku vysvetliť, z akých dôvodov zistený právny vzťah (skutkový stav veci) podradil pod dané zákonné ustanovenie, ako toto ustanovenie interpretoval a aplikoval na právny vzťah, ktorý je predmetom konania. Zároveň sa musí súd vysporiadať s relevantnými argumentmi sporových strán.

14. Odvolací dôvod § 365 ods. 1 písm. f/ CSP (súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam) sa týka chyby v zisťovaní skutkového stavu veci súdom prvej inštancie spočívajúcej v tom, že skutkové zistenie, ktoré bolo podkladom pre jeho rozhodnutie je nesprávne, t.j. musí ísť o skutkové zistenie, na základe ktorého vec posúdil po právnej stránke a ktoré je nesprávne v tom zmysle, že nemá oporu vo vykonanom dokazovaní, pričom medzi chybami skutkového zistenia a chybami právneho posúdenia je úzka vzájomná súvislosť, keďže príčinou nesprávnych (v zmysle nedostatočných) skutkových zistení môže byť chybný právny názor, v dôsledku ktorého zisťoval iné skutočnosti, príp. zisteným skutočnostiam prisudzoval iný právny význam. Skutkové zistenie nezodpovedá vykonaným dôkazom, ak výsledok hodnotenia dôkazov nie je v súlade s § 191 CSP (dôkazy súd hodnotí podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti; pritom starostlivo prihliada na všetko, čo vyšlo počas konania najavo) 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 založil na chybnom hodnotení dôkazov. Ide o situáciu, keď je logický rozpor v hodnotení dôkazov (v úsudku medzi porovnávanými skutočnosťami), príp. poznatkov, ktoré vyplývali z prednesov účastníkov alebo, ktoré vyšli najavo inak, z hľadiska závažnosti (dôležitosti), zákonnosti, pravdivosti, event. vierohodnosti alebo, keď výsledok hodnotenia dôkazov nezodpovedá tomu, čo malo byť zistené spôsobom vyplývajúcim z ust. § 191 až § 194 CSP.

15. Zároveň žalobca svojimi odvolacími námietkami v intenciách vymedzeného odvolacieho dôvodu podľa ust. § 365 ods. 1 písm. h/ CSP učinil predmetom odvolacieho prieskumu správnosť právneho posúdenia veci, ktorý vyústil do záveru súdu prvej inštancie, že žaloba o neplatnosť výpovede je nedôvodná.

16. Vo všeobecnosti právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej aplikáciou konkrétnej právnej normy na zistený skutkový stav vyvodzuje zo skutkových zistení aké práva a povinnosti majú subjekty konania podľa hmotného práva. Nesprávnym právnym posúdením je potrebné rozumieť omyl v tomto postupe, a teda nesprávnosť pri aplikácii práva na skutkové zistenia. O mylnú aplikáciu právnych predpisov ide, ak súd neaplikoval právnu normu vôbec alebo ak použil iný právny predpis, než ktorý mal správne použiť, alebo ak aj aplikoval správny predpis, ktorý tiež správne interpretoval avšak právnu normu nesprávne na zistený skutkový stav aplikoval, teda v skutkových okolnostiach z právnej normy vyvodil nesprávne závery o právach a povinnostiach strán.

17. Odvolací súd po preskúmaní napadnutého rozsudku a predchádzajúceho procesného postupu súdu v konaní z hľadiska uplatnených odvolacích dôvodov a v rozsahu námietok žalobcu vymedzených v podanom odvolaní dospel k záveru, že odvolanie nie je opodstatnené a uplatnené odvolacie dôvody nie sú preukázané. Súd prvej inštancie vykonal dokazovanie v rozsahu dostatočnom pre úplné zistenie skutkového stavu, vykonané dôkazy vyhodnotil podľa zásad vyplývajúcich z ust. § 191 a nasl. CSP, z týchto dôkazov dospel k správnym skutkovým zisteniam a zo zisteného skutkového stavu vyvodil aj správne závery o právach a povinnostiach sporových strán. Uplatnený nárok správne právne posúdil a dospel k správnym záverom, pričom rozsudok aj náležite odôvodnil a odvolací súd nezistil ani pochybenia v procesnom postupe súdu prvej inštancie porušujúce procesné práva strán alebo právo

na spravodlivý proces, ani žiadnu z procesných väd konania, ktoré by mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, preto rozsudok vo veci samej, ako aj v súvisiacom výroku o trovách konania, podľa ust. § 387 ods. 1, 2 CSP potvrdil ako vecne správny.

18. Ani skutočnosti uvedené žalobcom v odvolaní neumožňujú prijať iné závery a nie sú spôsobilé spochybníť vecnú správnosť rozsudku.

19. Žalobca argumentuje skutočnosťami uvádzanými už v konaní pred súdom prvej inštancie, ktoré boli predmetom dokazovania a s ktorými sa súd prvej inštancie aj správne vysporiadal pri rozhodovaní vo veci a ani počas odvolacieho konania nevyšli najavo také skutočnosti, ktoré by mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci samej.

20. Základom potvrdzujúceho rozhodnutia odvolacieho súdu vo výroku o zamietnutí žaloby o neplatnosť výpovede bola právna úprava obsiahnutá v ust. § 387 ods. 2 CSP s poukazom na právny názor vyslovený v uznesení Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. IV. ÚS 350/2009 a v rozsudku Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 2 Cdo 170/2005, v intenciách ktorých pri potvrdení rozhodnutia okresného súdu nie je potrebné, aby krajský súd v odôvodnení svojho rozsudku zopakoval tie závery napadnutého rozsudku okresného súdu, s ktorými sa stotožňuje, pretože odôvodnenia a rozhodnutia prvoinštančného súdu a odvolacieho súdu tvoria jeden celok (II. ÚS 78/05, III. ÚS 264/08, IV. ÚS 372/08), a preto postačuje len odkázať cez § 387 ods. 2 CSP na odôvodnenie obsiahnuté v napadnutom rozsudku, ktoré v tejto konkrétnej veci reaguje aj na podstatnú časť odvolacích námietok. Na zdôraznenie správnosti rozsudku súdu prvej inštancie odvolací súd dodáva:

21. Podľa § 61 ods. 2 druhá veta Zákonníka práce (ďalej len „ZP“) dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná.

22. Podľa § 63 ods. 1 písm. e/ ZP zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

23. Podľa § 63 ods. 4 ZP pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel, a pre porušenie pracovnej disciplíny v cudzine aj do dvoch mesiacov po jeho návrate z cudziny, najneskôr vždy do jedného roka odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol.

24. Z cit. zákonných ustanovení vyplýva, že výpoveď pracovného pomeru je jednostranný právny úkon účastníka pracovného pomeru adresovaný druhému účastníkovi tohto pomeru, ktorý smeruje ku skončeniu ich pracovného pomeru. Pre platnosť tohto právneho úkonu predpisuje zákon formálne a obsahové náležitosti. Výpoveď z pracovného pomeru musí byť písomná a doručená; zamestnávateľ vo výpovedi môže uplatniť iba dôvod uvedený v Zákonníku práce, ktorý musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. K splneniu hmotnoprávnej podmienky platnej výpovede z pracovného pomeru je teda potrebné, aby jej dôvod bol určitým spôsobom konkretizovaný uvedením skutočností, v ktorých účastník vidí naplnenie zákonného dôvodu tak, aby nemohli vzniknúť pochybnosti, z ktorého dôvodu sa pracovný pomer má skončiť. Skutočnosti, ktoré sú dôvodom pre výpoveď z pracovného pomeru je potrebné uviesť tak, aby boli určité a zrozumiteľné; nedostatok týchto náležitostí má za následok neplatnosť výpovede z pracovného pomeru (porovnaj uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 13. októbra 2009 sp. zn. 5 M Cdo 17/2008).

25. Ustanovenie § 63 ods. 4 ZP obsahuje dve lehoty pre platné uplatnenie výpovede - subjektívnu dvojmesačnú a objektívnu ročnú. Pokiaľ ide o beh objektívnej jednoročnej lehoty pre počiatok jej behu nie je významné, kedy sa zamestnávateľ o dôvode výpovede dozvedel. Rozhodujúca je skutočnosť, kedy objektívne, nezávisle na úrovni vedomostí (znalostí) zamestnávateľa dôvod k výpovedi vznikol. Obidve lehoty (objektívna aj subjektívna) začínajú plynúť a končia nezávisle od seba. Všeobecne však platí, že je potrebné, aby zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď v dobe, keď ešte bežia obidve lehoty, teda lehota objektívna a v jej rámci lehota subjektívna. Márnym uplynutím jednej z týchto lehôt

právo zamestnávateľa dať zamestnancovi výpoveď zaniká, i keď ešte beží aj druhá lehota. Objektívnu lehotu nie je možné v žiadnom prípade prekročiť. Je potrebné zdôrazniť, že pokiaľ dôvod výpovede spočíva v dlhodobom porušovaní pracovnej disciplíny rovnakým spôsobom (ako to je v tejto veci bezplatným používaním mobilného telefónu a SIM karty s koncovým číslom 26 a 27), tak dvojmesačná subjektívna lehota neskončí skôr než po uplynutí dvoch mesiacov odo dňa nasledujúceho po poslednom takomto porušení pracovnej disciplíny a rovnako tak ani ročná objektívna lehota neskončí skôr než po uplynutí jedného roka odo dňa nasledujúceho po poslednom takomto porušení pracovnej disciplíny. Pokiaľ tvrdené porušovanie pracovnej disciplíny žalobcom trvalo od 19.8.2010, kedy mu bol odovzdaný mobilný telefón a aktivovaná SIM karta, ktorý mohol využívať bezodplatne až do času prešetrovania porušenia pracovnej disciplíny v r. 2015 (argument žalobcu, že tento telefón bol už v roku 2014 údajne pokazený, preto ho nemohol používať, je irelevantný a nepreukázaný), potom ročná objektívna lehota na danie výpovede žalobcovi začala plynúť najneskôr v deň nasledujúci po tom, čo mobilný telefón a SIM kartu prestal žalobca užívať. Pokiaľ ide o tvrdenie žalobcu, že mobilný telefón bol už v roku 2014 nepoužiteľný, odvolací súd odkazuje na „Vyjadrenie zamestnanca k zápisu o porušení pracovnej disciplíny“ z 10.8.2015, v ktorom žalobca zaujal stanovisko k tvrdeniam o porušení pracovnej disciplíny a v ktorom nie je žiadna zmienka o údajnej nepoužiteľnosti mobilného telefónu už v priebehu r. 2014, pričom možno dôvodne predpokladať, že ak by skutočne nastala takáto situácia, žalobca by ňou vo svojom prípise zamestnávateľovi na svoju obhajobu určite argumentoval. Napokon, ak by aj samotný mobilný telefón bol nefunkčný (žalobca to tvrdil už vo svojom podaní z 25.6.2018, č.l. 287) žalobca uviedol, že „mohlo tak ísť len o náklady na užívanie príslušnej SIM karty“, teda nepoprel, že naďalej túto používal bez toho, aby za služby vzniknuté jej užívaním sám platil úhrady. Je nelogické, aby si žalobca skutočne v priebehu viacerých rokov dôvodne mohol myslieť alebo sa domnievať, že užívanie tejto SIM karty (aj SIM karty s koncovým číslom XX) je bezplatné, že za ňu nie je potrebné platiť, resp. že nikto hovorné za ňu neplatí, lebo mala patriť pôvodne do balíka služieb poskytnutých telekomunikačnou spoločnosťou spoločnosti BEMACO s.r.o. Pravdou je, že minimálne za hovory a iné služby uskutočnené žalobcom z tejto SIM karty s koncovým číslom XX (z obsahu spisu vyplýva, že Ing. F. poskytol súčasne bezplatne žalobcovi aj ďalšiu SIM kartu s koncovým číslom XX, ktorú používala jeho manželka) od r. 2010 do r. 2015 platila s tichým súhlasom žalobcu spoločnosť obchodne prepojená s jeho zamestnávateľom, ktorý o tom nemal vedomosť. Motorové vozidlo VW Multivan si žalobca požičal ako sám uviedol v auguste 2014 v rámci dovolenky do zahraničia. Z obsahu spisu vyplýva, že dovolenku čerpal od 15.8.2014 do 28.8.2014. Výpoveď bola žalobcovi doručená 13.8.2015, preto pri oboch vytykánych porušeníach pracovnej disciplíny bola dodržaná ročná objektívna lehota na danie výpovede.

26. Z obsahu spisu tiež vyplýva, že žalobca bol o všetkých povinnostiach, ktorých nedodržanie mu bolo vytknuté v skončení pracovného pomeru výpoveďou (s Pracovným poriadkom USSK - vydanie č. 3 dňa 18.7.2011, zmenou č. I k Pracovnému poriadku USSK dňa 7.5.2013, Kódexom Etického správania spoločnosti USSK Vydanie č. 4 dňa 18.9.2012, zmenu k Vydaniu č. 4 Kódexu etického správania spoločnosti USSK dňa 3.6.2014, Princípmi spoločnosti USSK č.09/2006 Dary a pohostenia dňa 22.6.2006, Princípmi spoločnosti USSK PRIN/09 Dary a pohostenia dňa 3.10.2013 a 2.10.2014, s Odporúčaním USSK: CT/0003 Dary a pohostenia dňa 3.12.2012 a 18.12.2012) preukázateľne oboznámený. Z toho dôkazu možno vyvodiť záver o tom, že obrana žalobcu spočívajúca v tvrdení, že k porušeniu jeho pracovnej disciplíny došlo nevedomky, za vyvrátené.

27. Najvyšší súd SR v uznesení sp. zn. 5 Cdo 17/2011 zo 14.6.2011 uviedol, že povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí k základným povinnostiam zamestnanca vyplývajúcim z pracovného pomeru a spočíva v plnení povinností stanovených právnymi predpismi (najmä ustanoveniami § 81, § 82 Zákonníka práce), pracovným poriadkom, pracovnou zmluvou alebo pokynom nadriadeného vedúceho zamestnanca. Ak má byť porušenie pracovnej disciplíny právne postihnutelné ako dôvod na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí byť toto porušenie pracovných povinností zo strany zamestnanca zavinené a musí dosahovať určitý stupeň intenzity. Zákonník práce pre účely skončenia pracovného pomeru rozlišuje medzi menej závažným porušením pracovnej disciplíny a závažným porušením pracovnej disciplíny. Porušenie pracovnej disciplíny najvyššej intenzity (závažné porušenie), je dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru alebo pre výpoveď z pracovného pomeru. Jedným zo základných hľadísk pri rozhodovaní o postihu za porušenie pracovnej disciplíny je intenzita porušenia pracovnej disciplíny. 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, ak aj situácia,

v ktorej k porušeniu došlo, dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi škodu a pod. Obdobne podľa rozhodnutia sp. zn. 6 Cdo 45/1994 Vrchného soudu Praha, súd môže prihliadať pri skúmaní intenzity porušenia pracovnej disciplíny k osobe zamestnanca, k funkcii, ktorú zastáva, k dobe a situácii, v ktorej došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, k miere zavinenia zamestnanca, k spôsobu a intenzite porušenia konkrétnych povinností zamestnanca, k dôsledkom porušenia pracovnej disciplíny pre zamestnávateľa. Zákon ponecháva súdu širokú možnosť uváženia, aby rozhodnutie o neplatnosti skončenia pracovného pomeru okamžitým skončením alebo výpoveďou zodpovedalo tomu, či od zamestnávateľa možno spravodlivo požadovať, aby pracovný pomer zamestnanca aj naďalej pokračoval.

28. Pre rozhodnutie o nároku žalobcu preto bolo potrebné vyhodnotiť, či vzhľadom na konkrétne okolnosti prípadu možno porušenie pracovnej disciplíny žalobcu vyhodnotiť z hľadiska toho, či bolo možné od jeho zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby tohto naďalej zamestnával, resp. aby ho v pracovnom pomere ponechal ešte počas doby plynutia výpovednej lehoty.

29. Zo svedeckých výpovedí zamestnancov žalovaného (H. V. R., generálneho manažéra na úseku bezpečnosti práce, Ing. H. J., viceprezidenta pre ľudské zdroje) vyplynulo, že žalobca okrem iného bol v úzkom kontakte s dodávateľmi OOPZ, mal za úlohu aj výber ochranných prostriedkov vysokej kvality. Rozhodovanie pri ich výbere muselo byť objektívne, aby došlo k výberu tých najlepších a najvhodnejších OOPZ, preto má spoločnosť interné predpisy, ktoré majú zabezpečiť, aby výber týchto OOPZ nebol ovplyvnený darmi rôznych dodávateľov. Z tohto dôvodu sa porušenie interných smerníc vníma u žalovaného veľmi vážne. Hlavným dôvodom pre rozviazanie pracovného pomeru so žalobcom bolo, že k porušeniu došlo počas dlhej doby, opakovane, viacerými spôsobmi, ktoré prekročovali povolený limit 75 € a navyše žalobca bol v pozícii vedúceho zamestnanca, ktorý mal byť príkladom pre ostatných zamestnancov, mal pridelený služobný telefón a služobné vozidlo a napriek tomu si vo svojej pozícii zobral dar, resp. benefit od firmy, ktorá dodávala OOPZ v hodnote niekoľkých miliónov. K tomu došlo za situácie, keď mal vedomosť o tom, že niekoľko zamestnancov žalovaného bolo disciplinárne potrestaných stratou svojho zamestnania z dôvodu neoznámenia prijatia darov.

30. Z dokazovania vykonaného v prejednávanej veci vyplýva, že žalobca porušil povinnosti zamestnanca nielen v zmysle § 81 písm. c/ Zákonníka práce (zamestnanec je povinný najmä dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený), ale v kontexte s týmto ustanovením aj ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú (viď bod 26). V okolnostiach konkrétnej veci, keď zamestnávateľ striktnie stanovil interné pravidlá, určujúce, kedy prijatie daru alebo benefitu je porušením pracovnej disciplíny, ich dodržiavanie takisto striktnie vyžadoval a kontroloval (došlo k rozviazaniu pracovného pomeru z tohto dôvodu s niekoľkými inými zamestnancami), nešlo teda o exces len v prípade žalobcu, žalobca bol vo vedúcej pozícii, k porušeniu pracovnej disciplíny popísaným spôsobom dochádzalo dlhodobou, viacerými spôsobmi (užívanie mobilného telefónu a SIM karty a požičanie vozidla) a vedome napriek riadnemu oboznámeniu sa s internými pravidlami zamestnávateľa, vedie k záveru, že došlo k porušeniu pracovnej disciplíny žalobcom takej intenzity, ktoré treba považovať za závažné.

31. Žalobca nemohol a nemal dôvod očakávať, že mu zamestnávateľ bude tolerovať správanie v rámci ktorého prijal benefit, pozornosť, pre ktoré (resp. podobné) s inými zamestnancami už skôr rozviazal pracovný pomer, o čom žalobca vedel. Je všeobecne známou skutočnosťou, že žalovaný je v reálne existujúcich pomeroch tzv. „prísny zamestnávateľ“, ktorý si (možno na rozdiel od iných zamestnávateľov) mimoriadne zakladá na dodržiavaní etických pravidiel a čistote obchodných vzťahov, preto berie veľmi vážne podobné správanie a vzhľadom na počet odpracovaných rokov v U.S.Steel Košice, s.r.o. bol tento fakt žalobcovi nesporne známy. Žalovaný od žalobcu ako vedúceho pracovníka dôvodne očakával, že sa vyhne správaniu, ktoré mu bolo v konečnom dôsledku vytknuté, pretože je nesporné, že v záujme Ing. F. (ako zástupcu firmy dodávajúceho pre U.S.Steel Košice s.r.o. OOPZ) bolo udržiavať s ním ako riaditeľom pre bezpečnosť práce prvovýroby čo najlepšie vzťahy aj do budúcnosti. V tejto súvislosti je irelevantné, kde si dary, resp. benefity dojednali, či pri obchodnom rokovaní alebo súkromnom rozhovore, takisto je bezpredmetné, kto bol iniciátorom takéhoto konania, pretože žalobca ich v konečnom dôsledku prijal bez výhrad.

32. Pokiaľ žalobca v podstatnom namietal, že požičanie motorového vozidla, odovzdanie mobilného telefónu a SIM kariet bolo výsledkom („len“) súkromných rozhovorov s Ing. F. a nemohlo viesť k žiadnemu

porušení pracovnej disciplíny, odvolací súd má za to, že účel, význam, podstatu a ciele interných predpisov svojho zamestnávateľa si žalobca prispôbil svojmu subjektívnemu výkladu. Jeho postoj a výklad udalostí v odvolaní smerujú k tomu, že si doposiaľ vôbec neuvedomil, že spôsob, resp. charakter jeho správania nasvedčujú tomu, že jemu poskytnuté benefity považuje za prirodzené, nepriečiace sa vnútorným smerniciam zamestnávateľa, lebo mu boli dané na báze „kamarátskych vzťahov“ a nekladie ich na roveň správaniu sa neprípustnému podľa Princípov PRIN/09 Dary a pohostenia. V tomto smere odvolací súd poukazuje na argumenty žalovaného k odvolaniu žalobcu, s ktorým sa zhoduje a považuje ho za výstižné (viď bod 8.) a zdôrazňuje, že nie subjektívne pocity žalobcu (nechápe a nepovažuje uvedené skutky za dar podľa PRIN/09) a jeho výklad interných predpisov sú vo veci podstatné, ale to čo nimi zamestnávateľ dlhodobo sledoval, ako ich vnímal, prezentoval zamestnancom, za akým účelom ich zaviedol a dbal na ich dodržiavanie.

33. S ďalšími námietkami uvedenými v odvolaní sa dôsledne vysporiadal už súd prvej inštancie. Odvolací súd len dodáva, že pokiaľ ide o spoločnosti BEMACO, podstatným faktom je, že tieto boli jednoznačne personálne prepojené cez osobu Ing. F. (konateľ BEMACO s.r.o. a predseda predstavenstva BEMACO SK a.s.), ktorého žalobca poznal z obchodného styku, tento mu požičal firemné motorové vozidlo a odovzdal firemný telefón na súkromné účely, preto odvolacia argumentácia (tá istá, ktorú žalobca uplatnil aj na súde prvej inštancie) týkajúca sa obdobia obchodného vzťahu týchto spoločností so žalovaným nič nemení na zistenom skutkovom stave a z neho vyplývajúcich dôsledkov.

34. K ďalším argumentom žalobcu v odvolaní odvolací súd podotýka, že právo na spravodlivý súdny proces je naplnené tým, že všeobecné súdy zistia skutkový stav, a po výklade a použití relevantných právnych noriem rozhodnú tak, že ich skutkové a právne závery nie sú svojvoľné, neudržateľné alebo prijaté v zrejmom omyle konajúcich súdov, ktorý by poprel zmysel a podstatu práva na spravodlivý proces. Do práva na spravodlivý proces ale nepatrí právo strany sporu, aby sa všeobecný súd stotožnil s jeho právnymi názormi, navrhovaním a hodnotením dôkazov (II. ÚS 252/2004), ani právo na to, aby bola strana sporu pred všeobecným súdom úspešná, teda aby sa rozhodlo v súlade s jej požiadavkami (I. ÚS 50/2004).

35. Súd prvej inštancie jasne, dostatočne a logicky vysvetlil právne dôvody, pre ktoré žalobu zamietol a závery, ktoré prijal, primerane a zrozumiteľne vysvetlil, uviedol dostatočné a relevantné dôvody, na ktorých svoje rozhodnutie založil ako po stránke skutkovej tak aj po stránke právnej. Rozsudok je vecne správny, preto ho odvolací súd podľa § 387 ods. 1, 2 CSP potvrdil.

36. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania bolo rozhodnuté podľa § 255 ods. 1 v spojení s § 396 ods. 1 CSP. Žalobca nebol v odvolacom konaní úspešný, preto nemá nárok na náhradu trov odvolacieho konania a žalovanému úspešnému v odvolacom konaní v ňom žiadne preukázateľné a účelné trovy nevznikli, preto stranám náhrada trov odvolacieho konania nebola priznaná.

37. Rozhodnutie prijal senát Krajského súdu pomerom hlasov 3:0 (§ 393 ods. 2 CSP).

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné (§ 355 CSP).

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

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak: a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov, b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu, c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník, d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie, e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 CSP).

Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 CSP). Dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a) až n) (§ 421 ods. 2 CSP).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak: a) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada, b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada, c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b). Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 ods. 1, 2 CSP).

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 CSP). Dovolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP). Dovolanie sa podáva v lehote dvoch 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. Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 1, 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). Táto povinnosť podľa odseku 1 nepatí, ak je a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa, b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa, c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods. 2 CSP).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže dovolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 430 CSP).

V dovolaní nemožno uplatňovať nové prostriedky procesného útoku a procesnej obrany, okrem skutočností a dôkazov na preukázanie prípustnosti a včasnosti podaného dovolania (§ 435 CSP).