

Súd: Okresný súd Topoľčany
Spisová značka: 5Cpr/1/2019
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3518202761
Dátum vydania rozhodnutia: 16. 12. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Dagmar Snopeková
ECLI: ECLI:SK:OSTO:2019:3518202761.5

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Topoľčany sudkyňou Mgr. Dagmar Snopekovou v právnej veci žalobcu: S. I., J. XX.XX.XXXX, G. K. XXX/XX,XXX XX E., občan SR, práv. zast.: JUDr. Gabriela Kľačanová, advokátka so sídlom Andreja Kmeťa 28, 036 01 Martin, proti žalovanému: TOP Leasing s.r.o., IČO: 34 106 448, so sídlom Gorkého 2019, 955 01 Topoľčany, práv. zast.: Advokátska kancelária JUDr. Zuzana Čížová, s.r.o, so sídlom J. Jesenského 69, 957 01 Bánovce nad Bebravou, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a o zaplatenie náhrady mzdy, takto

rozhodol:

- I. Súd žalobu **z a m i e t a**.
- II. Žalovanému priznáva nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%. O výške náhrady trov rozhodne súd samostatným uznesením.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobca sa podanou žalobou proti žalovanému domáhal určenia, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného zo dňa 22.06.2018 so žalobcom je neplatné a žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi ku dňu podania žaloby náhradu mzdy vo výške 1.553,58 eur. Žalobu zdôvodnil tým, že v pracovnom pomere uzatvorenom na dobu neurčitú u žalovaného pracoval na základe Pracovnej zmluvy zo dňa 01.06.2018, vykonával prácu na pracovnej pozícii vedúci čerpacej stanice ČSPH Handlová" s miestom výkonu práce na Pracovisku ČSPH SHELL Handlová, Prievidzská 2001/61, s týždenným pracovným časom 40 hodín týždenne rozvrhnutým rovnomerne a základnou mesačnou mzdou vo výške 1.000eur. Dňa 22.06.2018 žalovaný žalobcovi doručil na pracovisku podanie, v ktorom mu oznámil, že na základe závažného porušenia pracovnej disciplíny, ktoré vymedzil ako neoprávnené používanie tzv. bonusovej zľavovej karty č. XXXXXXXXXXXXXX, spočívajúce v tom, že žalobca na bonusovú kartu realizoval vlastné nákupy tovarov za nákupnú cenu a ako neoprávnené vydanie bonusovej zľavovej karty č. XXXXXXXXXXXXXX, ktorú žalobca vydal p. Janette Pavelkovej a umožnil jej používanie treťou osobou bez vedomia a súhlasu konateľa, že so žalobcom okamžite končí pracovný pomer v zmysle ust. § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Žalobca nesúhlasí so skutkovým vymedzením dôvodov pre okamžité skončenie pracovného pomeru, ktoré považuje za nepravdivé. Žalovaný ako zamestnávateľ nemá vypracovanú smernicu o používaní bonusových zľavových kariet, pri vstupe do pracovného pomeru žalobcu nijakým spôsobom nepoučil, ako majú byť bonusové zľavové karty používané, žalobcovi používanie zľavových kariet nezakázal. Konkrétnu bonusovú zľavovú kartu č. XXXXXXXXXXXXXX žalobca používal od roku 2015, žalovaný, ako aj predošlý zamestnávateľ - právny predchodca žalovaného o tomto mali vedomosť. Žalovaný žalobcu nijakým spôsobom neupozornil na akýkoľvek problém, spojený s používaním bonusovej zľavovej karty č. XXXXXXXXXXXXXX. Žalobca sa domnieva, 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. Žalobca sa domnieva, že žalovaný skutkovo nevymedzil dôvod pre okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobcom 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. Čo sa týka neoprávneného vydania bonusovej zľavovej karty č. XXXXXXXXXXXXXXX, túto žalovaný vydal oprávnené, ako aj ďalšie zľavové karty, ktoré mal ako vedúci čerpacej stanice k dispozícii. V tejto časti podľa presvedčenia žalobcu dôvod pre okamžité skončenie pracovného pomeru tak, ako ho vymedzil žalovaný, vôbec neexistuje. Žalovaný žalobcovi predložil dňa 22.06.2018 aj Rekapituláciu nákupov na bonus. kartu 2052064000166 za obdobie od 28.01.2015 do 19.05.2018, pričom však pracovný pomer žalobcu u žalovaného vznikol až dňa 01.06.2018. Za právne nesprávne považuje žalobca i to, že na jednej strane žalovaný tvrdí v čl. 3.2 Pracovnej zmluvy zo dňa 01.06.2018, že došlo k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov prevádzky čerpacej stanice ČS Shell Handlová z pôvodného prevádzkovateľa - obchodnej spoločnosti DN TRADE, spol. s r.o. so sídlom Mierová 64, 821 05 Bratislava, IČO: 31 354 742 na nového zamestnávateľa - žalovaného za nezmenených podmienok, pričom však žalovaný uzatvoril so zamestnancami nové pracovné zmluvy a vytýka zamestnancom nedostatky, ktoré mali vzniknúť za trvania pracovného pomeru s pôvodným zamestnávateľom, t. j. s obchodnou spoločnosťou DN TRADE, spol. s r.o. Žalobca preto navrhuje, aby žalovaný v súlade s ust. § 189 C.s.p. predložil do súdneho konania listinné dôkazy, na základe akého právneho titulu malo dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov z pôvodného zamestnávateľa - obchodnej spoločnosti DN TRADE spol. s r.o. na žalovaného. Žalobca 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 odpovedal žalobcovi listom zo dňa 25.07.2018. Žalovaný dňom 22.06.2018 odhlásil žalobcu zo Sociálnej poisťovne ako zamestnanca. Od 23.06.2018 je žalobca zaevidovaný ako nezamestnaný občan, hľadajúci si zamestnanie na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny. Žalobca žiadal tiež zaviazť žalovaného poskytnúť žalobcovi náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď žalobca oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnaní. t.j. Odo dňa 03.07.2018 až do času, keď žalovaný umožní žalobcovi pokračovať v práci. Žalobca u žalovaného odpracoval 16 dní, čo predstavuje 128 hodín. U zamestnanca s týždenným pracovným časom 40 hodín sa na výpočet priemerného mesačného zárobku použije počet 174 hodín. Pravdepodobný hodinový zárobok žalobcu predstavuje čiastku vo výške 5,9524 eur. Do dňa podania žaloby náhrada mzdy žalobcu za obdobie jeden mesiac a dva týždne predstavuje čiastku 1.553,58 eur.

2. Žalovaný v písomnom vyjadrení k žalobe uviedol, že so žalobou nesúhlasí, predkladá osobný spis žalobcu, zároveň uvádza, že k prechodu práv a povinností z pôvodného zamestnávateľa spol. D.N.TRADE s.r.o. so sídlom Prievidská 2001/61, Handlová došlo na základe nájomnej zmluvy zo dňa 05.03.2018, ktorú predkladá. Žalovaný uvádza, že žalobca vykonával prácu na pozícii vedúci čerpacej stanice ČSPH Handlová od 02.09.2014 na základe pracovnej zmluvy uzavretej so spol. D.N.TRADE s.r.o. zo dňa 30.08.2014 a následne na základe pracovnej zmluvy so žalovaným zo dňa 01.06.2018 v znení jej dodatkov. Žalovaný nemá zástupcov zamestnancov a ani mu nevznikla podľa zákonníka práce povinnosť určiť zástupcov zamestnancov resp. inak kreovať tento orgán. Žalobca nepopiera používanie vernostnej karty č. 640001 pre svoje osobné potreby. Pokiaľ tvrdí, že žalovaný ako zamestnávateľ nemá vypracovanú smernicu o používaní vernostných kariet a súčasne žalobcovi používanie vernostných kariet nezakázal, toto tvrdenie nie je pravdivé. Žalovaný aj jeho právny predchodca má vypracovanú internú smernicu, ktorá obsahuje pravidlá používania vernostných kariet. Žalobca svojim popisom potvrdil, že bol poučený s internou smernicou č. 1/2018 zo dňa 01.06.2018 žalovaného. Tiež je vypracovaná smernica o používaní vernostných kariet SHELL Handlová zo dňa 01.04.2018, o ktorej žalobca vedel. Pri uzatváraní pracovnej zmluvy zo dňa 01.06.2018 žalobca potvrdil, že bol oboznámený s vnútornými predpismi žalovaného (čl. VII. bod 7.2. PZ). Žalobca vernostnú kartu používal od roku 2015, ale táto nebola určená na poskytovanie zliav pre žalobcu. Táto mala slúžiť výhradne na poskytovanie zliav na nákup tovaru a služieb pre potreby zamestnávateľa, iné použitie mohlo byť len so súhlasom zamestnávateľa. Na poskytovanie zliav slúžila tzv. zamestnanecká vernostná karta. Žalobca v rozpore s pravidlami používania vernostnej karty (karty zamestnávateľa): - dlhodobo bez vedomia a súhlasu zamestnávateľa zneužíval túto kartu na vlastné obohacovanie, - pri používaní karty poskytoval zľavy v rozpore so zákonom napr. poskytovaním zliav aj na tabakové výrobky, - pri používaní karty bolo preukázané aj poskytovanie zliav vo výške 30 a viac % (aj viac ako 90%), - používanie vernostnej karty bolo zrejme v mnohých prípadoch len zakrývanie schodku na zverených majetkových hodnotách alebo malo slúžiť na obohatenie žalobcu (dokonca uplatnenie zľavy 100%). Žalovaný poukázal na bod 3. Smernice zo dňa 01.04.2018 aj zo dňa 01.12.2014 - používanie vernostných kariet SHELL. Žalobca ako zamestnanec žalovaného mal možnosť pre realizáciu nákupov pre svoju osobnú potrebu používať

vernostnú kartu na to určenú, a to vernostnú kartu č. 20520/640045/60, t.j. tzv. zamestnaneckú kartu, ktorej používanie je upravené v bode 2. Smernice Táto jediná karta bola k dispozícii na pracovisku žalobcu a jej používanie má taktiež stanovené pravidlá. Pokiaľ ide o neoprávnené vydanie vernostnej karty č. XXXXX/XXXXXXXX/XX, nie je pravdou, že by túto vydal oprávnená zamestnankyni Z. K.. Žalovaný nemal vedomosť o to, že žalobca vydal vernostnú kartu Z. K. a vydal ju bez akéhokoľvek pokynu žalovaného. Vydávanie vernostnej karty musel schváliť vždy žalovaný, o tejto skutočnosti mal žalobca vedomosť, čo potvrdzujú aj e- maily napr. z 23.04.2018 , 19.03.2015, 14.08.2015 ,8.10.2015 ,29.12.2015. Žalobca aktivoval Z. K. vernostnú kartu tak, že na všetky nákupy bola použitá zľava vo výške celej marže. Žalobca mal v info systéme žalovaného pridelené evidenčné číslo 99, užívateľ pod č- 99 (žalobca) aktivoval kartu počas čerpania dovolenky. Žalovaný poukázal na bod 9. písm. g), j) internej smernice č.1/2018 a bod 1.,2,3, povinnosti obsluhy ČS - používanie vernostných kariet SHELL internej smernice, článok VII. Bodu 7.2 pracovnej zmluvy zo dňa 01.04.2018, bod 8. Informácie o spracúvaní osobných údajov zamestnancov spol. žalovaného zo dňa 25.05.2018. Žalovaný vôbec nemal vedomosť, že žalobca používa vernostnú kartu č. 20520/640001/66 v rozpore s pokynmi žalovaného. O jej používaní sa mohol žalovaný dozvedieť najskôr prostredníctvom e-mailu od správcu pokladničného systému, ktorého prílohou bol aj zoznam transakcií vykonanou uvedenou vernostnou kartou. Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo žalobcovi doručené dňa 22.06.2018, žalobca naposledy použil vernostnú kartu dňa 16.06.2018, teda už počas plynutia pracovného pomeru so žalovaným. Samotný žalobca predložil aj doklad žalovaného rekapituláciu nákupov na bonus. kartu č. 2052064000166 za obd.20.05.2018 do 21.06.2018, z ktorej vyplýva kontinuálne porušovanie pracovnej disciplíny aj počas pracovného pomeru so žalovaným. Žalovanému a jeho práv. predchodcovi vznikla konaním žalobcu škoda najmenej vo výške 3.995,71eur.Dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobcom bol dostatočne zistený aj preukázaný. Výpočet náhrady mzdy žalobcom je v rozpore s §134 ods.3ZP a je nesprávny.

3. Žalobca v písomnom vyjadrení k vyjadreniu žalovaného uviedol, že žalovaný nepreukázal, za aké hodnoty prevzal vlastne žalobca hmotnú zodpovednosť, v popise pracovnej činnosti zo dňa 01.06.2018 absentuje akákoľvek zmienka o bonusových kartách, či už zákazníckych alebo zamestnaneckých. K prechodu práv a povinností z pôvodného zamestnávateľa na žalovaného došlo nájomnou zmluvou zo dňa 05.03.2018, pričom žalovaný mal od tohto okamihu výpočtovú techniku, ekonomické registračné pokladnice a POS terminály a technické, ekonomické a právne informácie, potrebné k prevádzkovaniu predmetu nájmu. Čl. VII-práva a povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa bod 7.2. pracovnej zmluvy je v rozpore s bodom 1. Internej smernice č. 1/2008 z 1.6.2018, žalobca zastáva názor, že bod 7.2. PZ je neplatný, nakoľko tento bod nie je určitý a zrozumiteľný, keď nie je z neho zrejmé s akými konkrétnymi vnútornými predpismi zamestnávateľa bol žalobca oboznámený. V čase, keď žalovaný uzavrel so žalobcom pracovnú zmluvu, nemal vypracovanú internú smernicu o používaní vernostných kariet. Z osobného spisu žalobcu vyplýva, že žalovaný žalobcovi nevytýkal žiadne nedostatky v jeho práci. Žalobca nebol nijakým spôsobom poučený o používaní vernostných kariet a ani nijako pri ich používaní žalovaným limitovaný. Čo sa týka aktivovania karty č. 20520/640044/61 žalobca nepopiera, že túto aktivoval počas čerpania dovolenky. Žalobca má za to, že žalovaný doposiaľ nepreukázal, že by porušil žalobca pracovnú disciplínu závažným spôsobom. Žalobca rozporuje tvrdenie žalovaného, že vôbec nemal vedomosť o tom, že žalobca používa kartu č. 205206400166 v rozpore s pokynmi žalovaného, kde on bol v bezprostrednom kontakte s konateľom žalovaného Ing. Jozefom Neštinom, ktorý organizoval a kontroloval jeho prácu. Žalobca uvádza, že sa konania, ktoré by bolo závažným porušením pracovnej disciplíny nedopustil, nie je pravdou, že neoprávnené používal zľavovú kartu č. 2052064000166 a že by neoprávnené vydal zľavovú kartu č. XXXXXXXXXXXXXXXX. Opätovne poukazuje na to, že zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel. Žalobca má za to, že náhradu mzdy vypočítal správne.

4. Žalovaný v písomnom vyjadrení k vyjadreniu žalobcu uviedol, že žalovaný získal vedomosť o protiprávnom konaní žalobcu až na základe písomnej informácie pokladničného systému (spol. Unicode systems s.r.o.) zo dňa 23.05.2018, do toho dňa žalovaný nemal vedomosť o protiprávnom konaní žalobcu. Konanie žalobcu, ktoré bolo dôvodom na ukončenie pracovného pomeru trvalo až do dňa 19.06.2018, pracovný pomer so žalobcom bol ukončený dňa 22.06.2018. E-mail správcu pokladničného systému zo dňa 23.05.2018 žalobca navyše nespochybnil. K tvrdeniam žalobcu žalovaný uvádza, že predložil celý osobný spis žalobcu, pokiaľ ide o zverené predmety, za ktoré mal žalobca prevziať hmotnú zodpovednosť, žalovaný poukazuje, že súčasťou dohody o spoločnej hmotnej zodpovednosti zo dňa 01.06.2018 je aj inventúrny súpis k 31.05.2018. V prípade žalovaného je karta na zverené predmety uložená priamo na pracovisku v Handlovej (v kancelárii), avšak žalovaný má za to, že osobná karta

na zverené predmety so sporom nesúvisí. Žalobca súdu nepreukázal súhlas zamestnávateľa s takým nakladaním s tovarom ako už žalovaný popísal a nie je ani vôbec možné predpokladať, že na takéto konanie by zamestnávateľ dal súhlas. Pokiaľ žalobca namieta, že v popise pracovnej činnosti zo dňa 01.06.2018 absentuje zmienka o bonusových kartách, žalovaný poukazuje, že používanie týchto kariet je upravené v internej smernici zo dňa 01.12.2014 (u pôvodného zamestnávateľa) a zo dňa 01.04.2018 pre žalovaného. Žalobca pri uzatváraní pracovnej zmluvy zo dňa 01.06.2018 potvrdil, že bol riadne oboznámený so všetkými vnútornými predpismi žalovaného. Je nepravdivé tvrdenie žalobcu, že na pracovisku absentuje akákoľvek zmienka o bonusových kartách, či už zákazníckych alebo zamestnaneckých, predložené dôkazy toto tvrdenie žalobcu jednoznačne vyvracajú. Všetky ustanovenia pracovnej zmluvy zo dňa 01.06.2018 boli uzatvorené platne, nevidí žiaden rozpor medzi pracovnou zmluvou a internou smernicou č.1/2018, naopak tieto dokumenty sa dopĺňajú. Pokiaľ žalobca poukazuje na to, že žalovaný mu nevytýkal nedostatky v jeho práci, táto skutočnosť nepreukazuje, že by žalobca svojim konaním nemal porušiť závažným spôsobom pracovnú disciplínu podľa vymedzenia v okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 22.06.2018. Táto skutočnosť svedčí o tom, že žalovaný nemal vedomosť, že žalobca používal vernostnú kartu pre svoj osobný prospech. Tvrdenie žalobcu, že žalovaný vyžadoval, aby mu bol žalobca k dispozícii aj v čase dovolenky, je nepravdivé. Ak by žalovaný mal v úmysle vystaviť vernostnú kartu p. Pavelkovej, toto mohol kedykoľvek vykonať sám a nežiadal by, aby tento úkon vykonal žalobca, ktorý sa nachádzal v Thajsku. Počas neprítomnosti žalobcu, zastupovala ho zástupkyňa p. Švecová, táto skutočnosť mu bola dobre známa.

5. Žalobca na pojednávaní uviedol, že sa domáha žalobou neplatnosti okamžitého skončenia PP, nakoľko sním bol neprávom skončený pracovný pomer, dôvody, ktoré sú uvedené v okamžitom skončení pracovného pomeru sa nezakladajú na pravde. Má za to, že interná smernica bola vypracovaná dodatočne. Nie je tam jeho podpis. Žalovaný vedel, že sa používajú zľavové karty. Tieto boli pre zamestnancov, aj odberateľov, aby mali výhody. Tovar sa predával prostredníctvom nich za nákupné ceny. Prítomný konateľ žalovaného preberal s ním kartičky na pošte. Poukazuje na to, že smernica je iba na túto predmetnú kartu, nie na ostatné zľavy. Boli ďalšie karty pre taxikárov, zamestnancov, rôzne iné zľavy, ktoré boli dohodnuté písomne alebo ústne s konateľom žalovaného, ktorý mu dal za úlohu ponúknuť tieto zľavy, bonusy klientom, aby k nim prichádzali opätovne. Táto konkrétna karta bola nastavená tak, že tovar sa predával za nákupné ceny. Nastavoval to on v systéme a to na pokyn konateľa žalovaného. Takisto v okamžitom skončení pracovného pomeru je uvedené, že neoprávnené vydal zľavovú kartu zamestnankyni K.. Toto nie je pravda, kartu vydával oprávnené so súhlasom konateľa žalovaného. Toto bolo dohodnuté. Je zrejmé z dovolenkových lístkov, že nikým nebol zastupovaný, keď bol na dovolenke. Mal by viesť zľavovú kartu vytvoriť aj konateľ žalovaného, ten bol tiež na školení. Nevie prečo sa p. K. obrátila vtedy na neho, keď bol na dovolenke, ohľadom zľavovej karty. On odpracoval pre firmu 250-300 hodín mesačne. Predkladá súdu ocenenie za dlhodobý prínos pre značku SHELL. Toto ocenenie je zo dňa 14.06.2018, toto mu dala spoločnosť SHELL. Čerpacia stanica fungovala v Handlovej najskôr táto jedná, kde on pracoval, potom po 3-4 rokoch ďalšia a teraz sú tri. On pracoval na svojej pozícii od otvorenia čerpacej stanice. Jeho náplňou práce bolo, že mal viesť celú prevádzku, uzatvárať dohody, zháňať nových zákazníkov, dávať benefity, aby prevádzka rástla, za čo dostával aj odmeny od konateľa žalovaného, on to odsúhlasoval. Hospodárske výsledky- rásť príjmy z predaja paliva. Jednou z jeho úloh bolo získavanie zákazníkov. Ako prebiehal tento proces? Vytípoval si firmy, jednotlivcov, ktorí by mohli odoberať väčšie množstvo paliva alebo iné služby a tovar. Týchto m oslovil s možnosťou spolupráce. Oni sa hneď spýtali, čo z toho budú mať. On im povedal, že im ponúknu lepšie ceny paliva ako sú stojanové ceny, zľavy na autoumyvátku a ostatný tovar. Keďže u nich zákazníci dostávali zľavy na tovary, tak šli radšej k nim ako na ČS Slovnaftu. Konateľ žalovaného mal o tomto konaní vedomosť, mal prístup do pokladničného systému, kontroloval výsledky jeho práce, nevyjadril počas jeho pracovného pomeru nejakú nespokojnosť s jeho prácou. Kariet bolo viac, bolo ich ešte viac ako tri. Boli na nich nastavené rôzne zľavy. Karta zamestnanca bola daná všetkým zamestnancom. Z akého dôvodu potom používal kartu zamestnávateľa, keď mali k dispozícii kartu zamestnanca? Bola na nej nastavená väčšia zľava, ktorá bola dohodnutá s konateľom žalovaného. Bola to slovná dohoda. Mal podpísanú smernicu č. 1/2018 a prevádzka rástla. Čo ho oprávňovalo k tomu, aby kúpil cigarety cez kartu zamestnávateľa za cenu nižšiu ako povoľuje zákon, nebolo to zakázané internou smernicou č. 1/2018. Používal kartu zamestnávateľa pre vlastné účely, lebo to nebolo zakázané, bolo to povolené. Aj ostatní zamestnanci používali kartu rovnako. Predkladá súdu sms Y. G., ktorá je teraz na materskej dovolenke a bola na materskej už 2 roky, keď poslala túto sms adresovanú konateľovi žalovaného. Kartu zamestnávateľa mal občas pri sebe, občas bola na pumpe. Na dovolenkový lístok si nepísal, kto ho zastupuje. Keď bol na dovolenke aj predtým, ako bol v Thajsku v roku 2017, zastupovala ho p. Š.. Nebola

kompetentná, nevedela to robiť. Túto poslednú dovolenku, keď bol v Thajsku, ho zastupovala p. Š.. Keď bol na dovolenke, že má vydať údajne kartu p. Pavelkovej ho neinštruovala konateľ. Konateľ žalovaného do miesta, kde sa nachádza jeho výkon práce, chodil 1-2x týždenne. Prečo bola karta zamestnávateľa používaná ním aj v noci? Bol tam nad rámec svojho pracovného času, čo nebolo málo hodín. Konateľ mu volal aj večer o 21.30hod, aká bola prevádzka, aký bol predaj. Konateľ je dôsledný človek, chcel, aby bolo všetko čisté, aby všetko fungovalo. On si chodil kontrolovať prevádzku. Urobil si nákupy pre seba, pre p. I., pre všetkých zamestnancov, ktorí tam boli. Keď išli napr. na dovolenky, zobrali si, čo bolo treba. Bolo dohodnuté, že to môže byť takto najlacnejšie použitím karty č. 1. Zamestnanci, ktorí už aj nepracujú pre žalovaného sa boja ísť svedčiť. Keď tam nebol, tak zamestnanci používali zamestnanecké karty, teda so zľavami pre zamestnancov a keď on prišiel skontrolovať prevádzku, tak sa nakupoval tovar kartou zamestnávateľa, ktorú mal on k dispozícii. Všetko bolo na ústnej dohode, žiadna smernica neexistovala, táto bola vypracovaná dodatočne.

6. Konateľ žalovaného Ing. Jozef Neština, na pojednávaní uviedol, že žalobca tvrdí a s tým aj súhlasí, že pracoval na čerpacej stanici od jej začiatku. On bol s jeho prácou úplne spokojný. Požíval jeho dôveru. Prevádzka mala cca. 300.000-400.000 eur mesačne obrat. Robilo sa tam s veľkou hotovosťou. Robili sa tam veľké bankové operácie, veľa zákazníkov platilo kartou. Žalobca mal podpísanú hmotnú zodpovednosť za zverené hodnoty a bez vysokého stupňa dôvery by takúto funkciu nemohol zastávať. Určité podozrenie nadobudol v roku 2018, kedy nedopatrením sa stalo, že mu prišla faktúra do firmy od firmy DF Partner, ktorá im dodávala napr. vody do ostrekovačov, kde bolo uvedené, že má zaplatiť cca. 20-30 centov ako manipulačný poplatok za vydanie a odovzdanie stravovacích poukážok v objeme 150-200 eur. Keďže nevedel o čo sa jedná, volal do tej spoločnosti a bolo mu povedané, že tieto poukážky boli vydané žalobcovi. Zavolať si p. I., sedeli spolu v reštaurácii U šerifa, kde sa ho na to pýtal, ako naložil s tými poukážkami, prečo mu to nepovedal. Prisvojil si ich a použil na svoju potrebu. Dôrazne ho upozornil ústne, že keď sa niečo také bude opakovať, tak ho vyhodí. On mu prisľúbil, že sa to nebude opakovať, ale v tom momente bola jeho dôvera naštvrbená. V roku 2015, žalobca pracuje u nich od 01.09.2014, sa rozhodli so správcom pokladničného systému, že objedajú pre potreby prevádzky vernostné karty, ktoré mali slúžiť k motivácii a udržiavaniu zákazníkov. V roku 2014 nemohla byť daná interná smernica, lebo tieto karty ešte neexistovali. Pri zavádzaní týchto kariet, vzhľadom k tomu, že ich bolo potrebné fyzicky aktivovať na prevádzke v Handlovej, túto kompetenciu dostal žalobca, lebo on bol fyzicky v Topoľčanoch, kde má sídlo pôsobenia. Do pokladničného systému v Handlovej nemal priamy prístup. Týchto kariet bolo typovo 3 druhy, napriek tomu, že vyzerali formálne rovnako, boli rozlíšené pri zadávaní do pokladničného systému. Prvý typ karty bola karta zamestnávateľa alebo karta za nákup, kde boli nastavené všetky predajné ceny za nákup, pri použití tejto karty v rámci pokladničnej operácie, systém generoval zľavu tak, aby výsledná predajná cena sa rovnala nákupnej cene. Druhý typ karty bola zamestnanecká karta, ktorá bola daná zamestnancom, ktorí obsluhovali pokladničný systém a na tejto karte boli generované 20% zľavy nie na všetko. Na zamestnaneckej karte neboli zľavy na cigarety, na palivá boli dva centy, ale vždy to bolo nastavené tak, aby zamestnávateľ dosahoval zisk a nie stratu z takéhoto predaja. Bola to súčasť sociálneho programu pre zamestnancov, vrátane žalobcu. Túto kartu mali a majú dodnes vnútorná obsluha a je pri pokladni. Zamestnanci boli poučení, že túto kartu mali používať pre vlastnú potrebu, nie pre zákazníkov. Tretí typ karty bola zákaznícka karta. Tých bolo asi 15, ich počet sa hýbal, kde boli individuálne nastavené zľavy po jeho odsúhlasení. Jednalo sa o taxi služby, autodopravy, kde podľa veľkosti obratu bola individuálne nastavená zľava. Niektorí mali zľavu na umyvárku, niektorí nemali, niektorí na LPG, niektorí nemali, pričom vždy konkrétny rozsah zliav bol odsúhlasený a schvaľovaný ním. Niektoré zľavy boli odsúhlasené telefonicky, zvyčajne však emailom. Čo sa týka prvého výpovedného dôvodu - zneužívanie karty zamestnávateľa, žalobca bol poučený, k tomu doložili dôkazy, že kartu môže používať len so súhlasom zamestnávateľa a s jeho zvoľením. Nerozumie tvrdeniu žalobcu, že mal oprávnenie používať túto kartu z predaja za nákupnú cenu, aby sa zákazníci vracali. Pýta sa, aký by mal zmysel pre podnikateľský subjekt predávať tovar zákazníkovi za nákupnú cenu, aby sa k nemu vracali? Dôrazne popiera tvrdenia žalobcu, tento mal presne stanovené mantinely a sofistikovaným spôsobom kradol. Vedel, že na prevádzke prebieha pravidelne inventúra, napr. že kontroluje tržby z vysávača a zneužil to, že ho táto možnosť kradnutia nenapadla. V popise pracovnej činnosti aj v pracovnej zmluve žalobcu nie je uvedené, že má obsluhovať pokladničné systémy, on to nemal v pracovnej náplni. Nerozumie tomu, prečo, keď bola na prevádzke plná obsluha, čiže nikoho nezastupoval, používal túto kartu zamestnávateľa opakovane, dlhodobo, keď si to zamestnanci nevšimli, ale bol v tom, že si to nevšimnú. Majú dve pokladne na prevádzke. Pri rozväzovaní pracovného pomeru sa s ním dlho rozprával, žiadal ho, aby vysvetlil svoje konanie, neodpovedal mu, nevysvetlil. Pýtal sa ho, komu predával cigarety za ceny v rozpore so zákonom.

Žalobca dobre vedel, že cigarety nemôže predávať za cenu nižšiu ako je určená štátom, napriek tomu to robil. Im hrozí teraz za to pokuta. Žalobca o tomto veľmi dobre vedel. Pýtal sa ho, ako je možné, že na viacerých pokladničných operáciách, ktoré on vykonal kartou, predával tovar nie za nákupnú cenu, ale za centy. Mal na starosti aj preceňovanie tovaru. Vedel tak tovar na krátku dobu preceniť aj na centovú hodnotu. Tovar v hodnote 100-150 eur predal sebe za 20-30 centov. Akému zákazníkovi to predal, prečo to urobil, neodpovedal. O tom, že toto on koná, činí, sa dozvedel v máji, júni. Upozornili ho na to zamestnanci, že žalobca nosí plné tašky nákupov z čerpacej stanice, nechápali prečo. Tak sa pozrel do systému, narazil tam na novú vernostnú kartu vydanú v 12/2017. Vtedy mu to svitlo. Požiadal spoločnosť Unikod, ktorá spravuje ich systém, aby mu urobili presný výpis transakcii na tieto dve podozrivé karty, aby mu vytiahli z databázy kompletný výpis. Ten obdržal dňa 23.05.2018. Toto je deň, kedy sa zamestnávateľ dozvedel o protiprávnom konaní žalobcu. Od tohto momentu absolvoval porady ohľadom okamžitého skončenia pracovného pomeru. Jednoznačne popiera, že by akékoľvek svojvoľné nakladanie s kartou zamestnávateľa umožnil. Ak by tam tá dohoda bola, tak by nemal dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobcom. On má k nemu úplne neutrálny postoj. Nemá iba rád, keď mu zamestnanec klame do očí, čo on mu od jesene 2017 robil. Naráža na tie stravovacie poukážky. Nemá žiadny motív, aby voči žalobcovi konal. Ak by mal taký dôvod, tak by ho dávno prepustil. Čo sa týka vernostnej karty zamestnancov, vo vzťahu k zľavám, nemal žalobca žiadne osobitné postavenie. Keď chcel čerpať zľavu on osobne, mal požiadať obsluhu o použitie zamestnaneckej karty a malo mu to byť umožnené obsluhou. Tak isto, keď on čerpal zľavu na prevádzke, vždy požiadal obsluhu na použitie tejto karty. Len vo výnimočných prípadoch, napr. keď potrebovali olej do služobného vozidla, tak požiadal žalobcu na použitie karty za nákupnú cenu. Jeho konanie spočívajúce v používaní tejto karty, bolo jednoznačne bez jeho súhlasu. Takýto súhlas nikdy nedal. Čo sa týka druhého výpovedného dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru, nie je pravda, že by žalobcu počas jeho neprítomnosti nikto nezastupoval. Zastupovala ho aj v roku 2016, keď bol mesiac na dovolenke, sl. Š., ktorá to má v popise práce. Brala za to dlhodobu aj príplatok. Bolo to zastupovanie vedúceho čerpacej stanice počas jeho neprítomnosti v plnom rozsahu. On ako konateľ vedel v akútnych prípadoch žalobcu zastúpiť. On bol v práci. Neexistoval objektívny dôvod, aby žalobca dňa 15.12.2017 aktivoval druhú kartu zamestnávateľa s nastavením zľavy za nákup, a to vzdialeným prístupom z Thajska. Žalobca zrejme to urobil preto, lebo používal tú prvú kartu so zamestnancom p. Pavelkovou, resp. jej umožnil ju používať a žalobca si túto kartu zabudol pri sebe, neodovzdal ju p. K., keď šiel na dovolenku do Thajska. On bol na dovolenke dva mesiace do 12.02.00108. Aby nemusela byť neoprávnene zvýhodňovaná dva mesiace oproti iným zamestnancom, tak jej túto kartu na diaľku sprístupnil, aby ju mohla používať. Na kartu č. 1 počas dvojmesačnej dovolenky žalobcu nebola zrealizovaná žiadna transakcia. Ako je možné, aby počas tohto obdobia bola používaná druhá karta zamestnávateľa za nákup len jedným zamestnancom p. K.? Ako je možné, že keď mali aj ostatní zamestnanci toto oprávnenie, že im nebolo umožnené? Zamestnávateľ nemôže zveriť prevádzku zamestnancovi, ktorý ho dlhodobu okráda, ktorý zneužil jeho dôveru, takže ďalšie zamestnávanie žalobcu nebolo možné. Žalobca bol poučený ako má používať zamestnaneckú kartu priamo na prevádzke v roku 2015, presný dátum si nepamätá, je k tomu aj smernica, ktorá je doložená do spisu. Oni si emailom dohadovali, kedy môže komu dať akú zľavu. Je to zo dňa 01.12.2014 smernica, a tiež je to smernica z 01.04.2018. Prečo absentuje podpis žalobcu na smernici, keď mal byť s ňou oboznámený? On priniesol na ukážku množstvo interných smerníc, ktoré nie sú zamestnancami podpísané. Podpísané sú iba tie najzákladnejšie. Povinnosť podpisovať smernice bola v kompetencii žalobcu, ktorý nedal zamestnancom podpísať smernicu. Prevádzka bola spustená 14. alebo 17.11.2014, vernostné karty boli objednané v 12/2014 a uvedené do života v 1/2015. To vyplýva aj zo žurnálu, kedy bola použitá tá prvá karta. Myslí, že to bolo v januári alebo vo februári 2015. On vypracoval pracovnú zmluvu a súvisiace dokumenty pre žalobcu? Mal k dispozícii mesačné výkazy, vykonával tieto činnosti žalobca. Pracovná doba žalobcu bola 8,5 hodiny podľa pracovnej zmluvy. Vzhľadom na povahu zamestnania, primeraný objem nadčasov sa považoval za primeraný s výkonom funkcie vedúceho čerpacej stanice. Pracovný čas bol 8,5 hodiny denne podľa pracovnej zmluvy. Mimo tohto rozsahu, pokiaľ nerobil uzávierky alebo nárazové práce, boli dohodnuté, že v prípade neprítomnosti pokladničnej obsluhy, choroba, dovolenka, bude zastupovať aj pokladničnú obsluhu, za čo mu bolo aj riadne zaplatené, čo môže preukázať výplatnými páskami. Žalobca mal zodpovednosť za funkčnosť pokladničného systému, to znamená, že pokiaľ by sa pokazil, mal zabezpečiť opravu. Nemal žiadne oprávnenie obsluhoval elektronickú registračnú pokladňu. Internú smernicu zo dňa 01.06.2018 prevzali z interných smerníc spoločnosti SHELL, ktorá ich v rámci spolupráce zásobovala internými smernicami a podkladmi pre ich smernice. On prevzal túto smernicu, iba zmenil hlavičku tak, aby to bolo pre ich potreby. Faktické odcudzenie tovaru žalobcom je závažné porušenie pracovnej disciplíny, keď žalobca predá tovar za 10 centov, v čom je to iné, ako faktické odcudzenie tovaru, robil to sofistickým spôsobom, aby

sklad tovaru vždy sedel. Kartu zamestnávateľa mal zverenú iba žalobca, ktorý ju mal používať po jeho odsúhlasení a nikto iný. Nevie, ako chce žalobca preukázať, prečo pracoval v noci, keď prevádzka bola riadne zabezpečená. To vie iba žalobca, aký mal dôvod na používanie karty v noci, lebo nemal prečo chodiť na prevádzku mimo pracovnej doby, pokiaľ priamo nezastupoval pokladničnú obsluhu. Mnohé operácie boli robené v čase, keď žalobca nemal dôvod byť na pracovisku, nikoho nezastupoval, nebol havarijný stav. Kedy odhlásili žalobcu zo sociálnej poisťovne, keď pracovný pomer skončil 22.06.2018, myslí, že to bolo pár dní, ale je to v spise. Tak isto aj doklady skončenia pracovného pomeru vydal žalobcovi niekedy v júli, je to v spise.

7. Svedkyňa F. Y. uviedla, že pracuje u žalovaného ako vnútorná obsluha čerpacej stanice. Vie o tom, že žalobca sa nesprával korektne k zamestnávateľovi, zneužíval nejaké kartičky, ktoré mali slúžiť na iné účely. Ona je zamestnaná u žalovaného od mája 2017, takže spolupracovala so žalobcom necelý rok. Majú k dispozícii kartičku zamestnancov s tým, že môžu využívať zamestnaneckú zľavu na nákup nápojov. Tiež sú vystavené kartičky pre taxikárov, oni majú zľavy na kartičkách, nevie aké, im ukazovalo cenu po zľave, keď prebehli kartičkou cez terminál. Vie, že žalobca držal aj kartu zamestnávateľa, s ktorou sa ona nestretávala. Keď chceli kúpiť nejaký drahší tovar, ako napr. olej, tak požiadali žalobcu, aby použil túto kartu, aby mali väčšiu zľavu. Kartičku používal on, im ju nedával do rúk. Žalobca povedal, že bude o tom informovať konateľa žalovaného o takomto nákupe. Pri nástupe do práce bola oboznámená s tým, že majú v pokladni zamestnaneckú kartu, ktorú môžu používať, taktiež taxikári majú svoje karty. O tej karte, ktorú používal žalobca, sa dozvedela neskôr. Bolo jej to povedané kolegami, že keď chceta napr. zľavu na olej, tak môže mať väčšiu zľavu cez túto kartu. Ona to brala tak, že žalobca, keďže je vedúci, tak má väčšiu zľavu na tejto karte a môže ju používať. Pri vstupe do pracovného pomeru dostali veľmi veľa informácií. Ona robila s pokladňou, takže čo sa týka karty žalobcu, to sa dozvedela od iných zamestnancov. Konateľ žalovaného je veľmi slušný človek, pedantný a nezaslúži si, aby mu niekto iný podstatne zruinoval firmu. Ona, keď som bola v práci s p. Pavelkovou, vtedy keď bol žalobca na dovolenke, tak ona otvorila peňaženku a tam mala kartu, ktorú oni ostatní nemali. Bola to karta, ktorú jej nechal žalobca, aby mohla využívať zľavy, kým tam on nebude. Ona sa jej na to nepýtala. Kolegovia hovorili, že nevideli, že by p. K. používala túto kartu, takže ju zrejme používala iba pre svoje potreby. Keď mali nočné zmeny, na jej nočnú zmenu žalobca neprišiel, ale keď tam bola p. K., tak tam bol pravidelne na nočnej zmene a vedela to tak, že keď prišiel napr. díler, tak zvykli zavolať žalobcu a on jej povedal, že aby ho nevolala, že on bol na nočnej. Keď uzatvárala pracovný pomer, dostala pracovnú zmluvu, keď sa niečo menilo, tak dodatky k pracovnej zmluve. Bola jej predstavená celá prevádzka, obsah kasy, zodpovednosť za peniaze, absolvovali školenie BOZP, používanie hygienických návykov, používanie a nakladanie s hmotnými vecami, nožíkmi. Bola oboznámená s tým, že na prevádzke sa nachádza zamestnanecká karta, ktorú môže používať ak si chce niečo kúpiť, napr. pitie pre svoju potrebu a môže ju používať iba pre seba, nie pre iné osoby. Tak isto mali k dispozícii na prečítanie smernice, ale už si nepamätá ich obsah. Na prevádzke sú tam rôzne kartičky zákaznicke ako Smart karta, O2, kamionisti majú rôzne vernostné karty, napr. Rutex. Oni majú zľavovú kartu už v počítači, niekedy pred zimou 2018 došlo k zmene, už nie je plastová a pri tankovaní môžu použiť O2 zľavu, ktorú im poskytol zamestnávateľ. Keď nakupoval u nich konateľ, noviny, pitie, kávu, tak stal za pultom ako zákazník a dali mu zamestnaneckú zľavu alebo si o ňu požiadal. Tú kartu, ktorú užíval žalobca, oni nemali túto kartu k dispozícii, ani ju to nenapadlo, že by sa mala použiť tá karta, keď nakupoval konateľ. Konateľ sa správal ako zákazník. Je pravda, že si zobrala dva vankúše, ale nepamätá si, či ohľadom toho volal konateľovi žalobca alebo ona. Presne sa nepamätá, ale určite sa niekto pýtal na zľavu. Tie vankúše boli asi týždeň v kancelárii, až potom si ich mohla zobrať, lebo bola taká dohoda, až keď jej bude poskytnutá zľava, až potom si ich zoberie, lebo boli dosť drahé. Ona všetko prejednávala so žalobcom. Bolo to minulý rok v lete. Vtedy tam ešte žalobca bol. Ona stále komunikovala so žalobcom, ako tie vankúše prišli, že si ich vezme. Kartou zamestnávateľa, túto kartu mal k dispozícii iba žalobca, karta bola používaná iba na špeciálne príležitosti, napr. veľké nákupy. Keďže kartu vystavil konateľ, tak on mal rozhodnúť podľa nej, či sa môže uskutočniť taký nákup, nakoľko oni majú svoje kartičky zamestnancov.

8. Svedkyňa S. Š. uviedla, že pracuje v spoločnosti žalovaného ako vedúca čerpacej stanice. Vie o tom, že existujú viaceré karty, a to: majú zamestnaneckú kartu, ktorú používajú oni zamestnanci, potom sú karty pre zákazníkov a ešte vie, že je jedna karta, ktorú mal žalobca k dispozícii, ktorý bol ochotný im tú kartu požičať, keď robili väčší nákup, pričom musel dať vedieť konateľovi p. Neštinovi o tomto. Ona používala túto kartu takýmto spôsobom, aj kolega vie, že keď si kupoval olej, to takto používal. Ona pracuje u žalovaného od roku 2014 a po prepustení žalobcu nastúpila na miesto vedúcej čerpacej stanice. Ona, keď nastupovala do pracovného pomeru, tak určite tam boli nejaké smernice, s

ktorými sa mali oboznámiť, ona si už nepamätá, aké to boli. Pamätá si napr., že nesmú zneužívať Smart kartu. Pamätá si, že bolo školenie o bezpečnosti. S dokumentmi, s ktorými sa oboznamovali, aj ich podpisovali. Či bola oboznámená s používaním zamestnaneckej karty, karty zákazníka a vedela ako sa používa karta zamestnávateľa? Áno, pokiaľ ide o kartu zamestnávateľa, nemali ju priamo oni, nemali ju využívať sami. Pokiaľ ide o zastupovanie v práci, pamätá si, že tam bolo napísané, že v prípade choroby žalobcu alebo neprítomnosti ho v plnom rozsahu zastupuje ona. Ona zastupovala žalobcu počas jeho dovolenky a musela s ním komunikovať, lebo nevedela všetko zastúpiť. Potrebovala sa opýtať žalobcu, keď bol na dovolenke v Thajsku, poradiť sa, lebo boli koncoročné inventúry. Bolo zaučenie, ale asi nie kompletne, lebo si nevedela dať s niektorými vecami rady. Počas dovolenky žalobcu, sa na ňu nikto neobrátil s potrebou použitia karty zamestnávateľa. Pošuškávalo sa medzi zamestnancami, že existuje ďalšia karta u p. Pavelkovej, alebo, že je to tá karta, ktorú používa žalobca a že ju používa aj ona. Keď odchádzal žalobca na dovolenku, tak jej povedal, že keby sa niečo dialo, tak bude na telefóne. Ona ho kontaktovala 2x určite, keď bol na dovolenke. Inventúra sa konala dňa 31.12.2017 po polnoci.

9. Svedkyňa Z. K. uviedla, že pracovala u žalovaného do 22.06.2018 ako obsluha čerpacej stanice. Jej dal žalovaný okamžité skočenie pracovného pomeru údajne pre nedovolené používanie vernostnej karty. Karty boli dve, jedna bola zamestnanecká, druhú mali k dispozícii, keď chceli zrealizovať väčšie nákupy. Mal ju k dispozícii vedúci, teda žalobca a oni ho mohli požiadať o jej použitie. Ona žalobcu nemohla zastupovať. Nemala na to kompetenciu. Jej sa počas dovolenky žalobcu naskytl taký problém, na ktorý sa pýtala žalobcu a medzitým sa ho spýtala, či nevie, kde je karta zamestnávateľa, lebo ju chcela použiť aj s kolegom G.. Dohodli sa, že on jej na diaľku aktivuje novú, lebo on ju mal niekde doma, lebo nebola na pumpe. Tak ju aktivoval, druhú kartu, aby si mohli nakúpiť nejaký tovar. Ona nemala vedomosť o tom, že koná protiprávne. Robila na čerpacej stanici od jej začiatku. Ona bola poučená ako zamestnanec pri nástupe do práce, čo môže a čo nemôže. Nemohli fajčiť, zneužívať Smart karty, bola oboznámená so smernicou, nejakú aj podpisovala. Bola to smernica o vnútorných predpisoch, nejaká vnútorná smernica. Nebolo v nej uvedené, že by ona takú kartu, o ktorú požiadala žalobcu, nemohla používať. Na nočných zmenách často pracovala so žalobcom, lebo mala kolegu S. G., ktorý pracoval ako DJ piatky, soboty, nemal ho kto zastúpiť, tak ho zastupoval žalobca. Ako obsluha na prevádzke pracovalo ich 12, polovica muži a polovica ženy. Aký bol dôvod, že vedúci bral nočné zmeny? Robili dlhý- krátky týždeň a pracovníkom, ktorí robili streda, štvrtok, by sa narušil pracovný harmonogram. Nepamätá si, že by existovala smernica o používaní vernostných kariet a či s ňou bola oboznámená. U nového zamestnávateľa podpisovala zmluvu dňa 01.04.2018. Nebola jej vtedy predložená smernica o používaní vernostných kariet. Druhy vernostných kariet boli podľa jej vedomostí pre zákazníkov, taxikárov, fakturačná karta existovala. Oni mali zamestnaneckú kartu a tá posledná bola táto, ktorú spomínajú. Rozdiel medzi zamestnaneckou kartou a kartou zamestnanca bol, že človek si nakúpil za nákupnú cenu. Myslí, že zamestnanecká mala 20% zľavu. Prečo a ako došlo k aktivácii karty zamestnávateľa počas dovolenky žalobcu dňa 15.12.2017? Na základe čoho jej žalobca tú kartu aktivoval? Ona sa na neho obrátila v nočnej zmene sms-kou, že má problém, ktorý si už nepamätá a medzitým sa ho opýtala, či nevie, kde je tá karta zamestnávateľa. Lebo si myslela, že ju nechal na pumpe. Nevie prečo si myslela, že by ju tam mal nechať, keď bola zverená jemu. On jej povedal, že aktivuje druhú kartu, tak to aj spravil. Už vie, prečo sa ho pýtala, lebo keď bol predtým na dovolenke, tak ju tam nechal na pumpe. Mohol si ju hocikto zo zamestnancov zobrať a použiť. Ona nikoho konkrétneho nevidela, že by ju používal. Ona tú kartu používala aj predtým, ale keď bol zrazu preč, tak tam karta nebola, tak preto ju hľadala. Túto kartu použila dňa 15.12. a 16.12. vo viacerých časových úsekoch, napr. 22.54 hod., 23.59 hod., 01.20 hod., možno pre niekoho 3,50 eur je málo, ale aj z toho si viete urobiť zľavu. Ona vtedy nevedela nájsť ani tu zamestnaneckú kartu. Nevedela o tom, že by tú kartu zamestnávateľa nemohla používať. Jej žalobca umožnil používať túto kartu. Tak preto si myslela, že môže ju používať aj počas jeho neprítomnosti, keď bol na dovolenke. Preto jej aj žalobca vystavil druhú kartu. Zamestnávateľ jej poskytol kartu zamestnanca, používala ju, karta bola pod kasami. Kartu zamestnávateľa, ktorú jej vystavil žalobca, mala v peňaženke, nevidela dôvod, aby ju tam nechala. Keď bol v práci žalobca, tak on mal tú svoju prvú kartu zamestnávateľa tiež v peňaženke.: Viete o tom, že jej zamestnávateľ podnikal, je s.r.o. Nemyslí si, že by s.r.o. chcela predávať tovar bez marže, aby dosiahla zisk? Kto iný od 13.12.2017 až do 01.02.2018 okrem nej túto kartu zo zamestnancov používal, tú ktorá bola 15.12.2017 vygenerovaná? Ten konkrétny deň, keď bola vygenerovaná, to nepovedala nikomu. Následne to povedala kolegovi, lebo on videl ako vytiahla tú kartu z peňaženky a že on to povie ostatným kolegom si myslela.

10. Súd vykonal dokazovanie vypočutím žalobcu, zástupcu žalovaného, hore uvedených svedkov, oboznámením s dôkazmi predloženými stranami sporu - pracovnou zmluvou, Internými smernicami,

okamžitým skončením pracovného pomeru, kamerovými záznamami, e-mailami, nájomnou zmluvou, osobným spisom žalobcu ako aj s ostatným obsahom spisu a zistil tento skutkový a právny stav:

11. Žalobca pracoval u žalovaného na základe Pracovnej zmluvy zo dňa 01.06.2018, uzatvorenej na neurčitú dobu, na pracovnej pozícii - vedúci čerpacej stanice ČSPH Handlová s miestom výkonu práce na Pracovisku ČSPH SHELL Handlová, Prievidzská 2001/61, s týždenným pracovným časom 40 hodín týždenne rozvrhnutým rovnomerne a základnou mesačnou mzdou vo výške 1.000eur.V bode VII. 7.2 zamestnanec podpisom tejto zmluvy 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 svojim podpisom potvrdzuje, že porozumel obsahu všetkých, vyššie spomínaných predpisov, dokladov, písomností, s ktorými bol riadne oboznámený zamestnávateľom. Podľa bodu VII. 7.4 Zamestnanec je povinný riadne hospodáriť s prostriedkami zamestnávateľa, ktoré mu zveril zamestnávateľ, chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením, zneužitím, odcudzením a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa.

12. Z Popisu pracovnej činnosti žalobcu (vedúci čerpacej stanice) Príloha č. 1 k pracovnej zmluve zo dňa 01.06.2018 - bod 10. vyplýva, že žalobca okrem všeobecných práv a povinností uvedených v zákonníku práce a ostatných pracovnoprávnych predpisoch mal zabezpečovať finančné toky na prevádzke (zodpovednosť za pokladničné systémy, preberanie a odvody tržieb prevádzky, odovzdávanie a preberanie peňažných dotácií a odvodov tržieb, zodpovednosť za ceny).

13. Z Internej smernice č. 1/2018 zo dňa 01.06.2018 - Dodatok k pracovnej zmluve zamestnancov, zamestnanec : S. I., podpísaný žalobcom, bodu 3/ vyplýva, že v rámci svojej pracovnej náplne okrem iných povinností je povinný ovládať Pravidlá SMART programu, aktívne pôsobiť na zákazníkov v tejto oblasti a ponúkať zákazníkovi všetky benefity, ktoré z tohto vernostného programu pre zákazníka vyplývajú, v bode 7/ sa pracovník zaväzuje, že prácu, ktorú bude vykonávať, bude vykonávať svedomito, podľa svojich najlepších schopností a znalostí a bude sa pritom riadiť pokynmi zamestnávateľa, riadiacich pracovníkov, ...osobitnými predpismi súvisiacimi s prevádzkou čerpacej stanice. V bode 9/ sa uvádza, že za porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom podľa §68 ods.1b) Zákonníka práce, za ktoré zamestnávateľ môže okamžite zrušiť pracovný pomer sa považuje: a) požitie alkoholu na pracovisku v pracovnom čase, b) odcudzenie tovaru alebo jeho konzumácia na pracovisku pred jeho zaplatením ako aj odcudzenie iného majetku zamestnávateľa alebo spolupracovníka, prípadne zákazníka, c) preukázané nedodržiavanie osobnej a pracovnej hygieny požadovanej pri práci s potravinárskym tovarom, prípadne strata oprávnení pracovať s potravinárskym tovarom. Túto skutočnosť musí pracovník ihneď po strate takého oprávnenia oznámiť zamestnávateľovi, d) svojvoľné opustenie pracoviska, nenastúpenie od práce bez udania dôvodu a neuposlušnosť príkazov priameho nadriadeného alebo zamestnávateľa súvisiacich s pracovnou činnosťou pri dojednanom druhu práce, e) poškodzovanie dobrého obchodného mena firmy zamestnávateľa šírením falošných správ, ohováraním a porušovaním etikety správania a úctou voči zákazníkovi a hosťom firmy zamestnávateľa, f) preukázané nezabezpečenie ochrany majetku a riadnej starostlivosti o zverený majetok zamestnávateľa, vyplývajúce z dojednaného druhu práce, g) akékoľvek zneužitie Smart programu na svoje vlastné obohacovanie, neoprávnené pripisovanie Smart bodov, vyberanie tovaru zo zabudnutých Smart kariet, h) fajčenie v celom priestore čerpacej stanice, s výnimkou povolených prestávok v práci, ch) predaj alkoholických nápojov, cigariet a materiálov s erotickým obsahom osobám mladším ako 18rokov, i) zhromažďovanie a neoprávnená manipulácia s dokladmi registračnej pokladne, j) nedodržiavanie interných smerníc - povinnosti obsluhy ČS, k) používanie súkromných telefónov a tabletov počas pracovnej doby nad rámec nevyhnutnej potreby je zakázané. Podľa bodu 15. Ostatné práva a povinnosti zmluvných strán vyplývajúce z tejto pracovnej zmluvy sa riadia ustanoveniami Zákonníka práce a ďalšími predpismi upravujúcimi pracovnoprávne vzťahy.

Podľa bodu16. - Pracovník je oboznámený so skutočnosťou, že pracovisko ČS Shell Handlová je monitorované kamerovým systémom, ktorý nepretržite sníma dianie v priestoroch pracoviska a svojim podpisom vyjadruje súhlas s touto skutočnosťou.

14. Dňa 22.06.2018 žalovaný žalobcovi doručil na pracovisku Okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 22.06.2018, v ktorom uviedol, že interným preverovaním peňažných operácií vykonávaných na elektronických registračných pokladniciach, umiestnených na prevádzke čerpacia stanica PHM Shell, Prievidzská 2001/61, Handlová, 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 neoprávnené 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 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. Pavelkovej 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 jeho neoprávnené konanie a opakované závažné porušenie pracovnej disciplíny je jednoznačne preukázané príslušnými výpismi z operácií s bonusovou kartou č. XXXXXXXXXXXXXXXX a XXXXXXXXXXXXXXXX, ako aj príslušný mi kamerovými záznamami z týchto operácií. Vzhľadom na uvedené s ním okamžite končia pracovný pomer v zmysle §68 ods.1 písm. b) Zákonníka práce.

15. V Liste zo dňa 29.06.2018 adresovanom žalovanému právna zástupkyňa žalobcu uviedla, že ich spoločnosť nemá interný predpis, ako sa používajú zľavové karty. Jej klient používal zľavovú kartu so súhlasom zamestnávateľa od januára 2015, tiež zľavovú kartu č. XXXXXXXXXXXXXXXX vydal so súhlasom zamestnávateľa v decembri 2017, rozporuje tvrdenie, že porušil pracovnú disciplínu závažným spôsobom. Klient trvá na tom, aby ho naďalej zamestnávali a prideliť mu prácu na pracovnej pozícii vedúci čerpacej stanice ČSPH Handlová v zmysle pracovnej zmluvy zo dňa 01.06.2018. Neuznáva žalovaným vyčíslený nárok na náhradu škody v sume 3.995,71eur.

16. Z výplatnej pásky za 6/2018 vyplýva, že hrubá mzda žalobcu bola 761,91eur a čistá mzda 595,13eur.

17. Na čl. 14 až 16 spisu sa nachádza rekapitulácia nákupov na bonus. kartu č. XXXXXXXXXXXXXXXX za obdobie 20.05.2018 do 21.06.2018 (držiteľ S. I.), zľava celkom 150,40eur, zľava netto 125,33eur.

18. V Liste žalovaného zo dňa 25.07.2018 adresovaného právnej zástupkyňi žalobcu označený ako odpoveď na list zo dňa 29.06.2018 okrem iného žalovaný uviedol, že protiprávne konanie žalobcu pri zneužívaní bonus karty č.0166 je jednoznačne preukázané: - podrobným položkovitým výpisom z týchto operácií, -kamerovým záznamom týchto operácií. Ako príklad protiprávneho konania žalobcu uvádza pokladničnú operáciu zo dňa 15.04.2018 v čase 10:39:26, kedy predal tovar v celkovej cenníkovej cene 79,28eur s DPH za cenu 0,68eur. Len touto jedinou operáciou spôsobil zamestnávateľovi škodu 78,60eur. A urobil to tak preto, aby mu tovar nechýbal fyzicky na sklade (pri takomto predaji došlo totiž k odpísaniu tovaru zo skladu). K tvrdeniu, že zľavovú kartu č. XXXXXXXXXXXXXXXX vydal so súhlasom zamestnávateľa v mesiaci december 2017 žalovaný uviedol, že bonus kartu č.XXXXžalobca aktivoval dňa 15.12.2017, pritom od 14.12.2017 čerpal riadnu dovolenku, dňa 15.1.2017 sa nachádzal v Thajsku. Túto kartu začala používať bez vedomia a súhlasu zamestnávateľa zamestnankyňa p. Z. K. dňa 17.12.2018.

19. Z výpisu z operácií s bonus kartou č. XXXXXXXXXXXXXXXX zo dňa 15.04.2018 o 10:39:26 (doklad č.160) vyplýva, že predajná cena tovaru (vinei, semtex, rajec, kofola) pred zľavou bola 79,28eur, zľava 78,60eur a zaplatené celkom 0,68eur.

20. Na čl. 25 až 53 spisu sa nachádza rekapitulácia nákupov na bonus kartu č. XXXXXXXXXXXXXXXX za obdobie od 28.01.2015 do 19.05.2018 (držiteľ S. I.).

Z Rekapitulácie nákupov na bonus. kartu č. XXXXXXXXXXXXXXXX, napr.:

- pokladničný doklad č. 377 zo dňa 18.06.2018 - nákup žalobu pre vlastnú spotrebu vo výške 150,40eur, 100% zľava z predajnej ceny,

- pokl. doklad č.160 - predaj tovarov dňa 15.04.2018 za 79,28eur so zľavou 78,60eur, kupujúci zaplatil 0,68eur,

- pokl. doklad č. 269 zo dňa 28.03.2018 - predaj tovarov za 71,60eur so zľavou 71,60eur, kupujúci zaplatil 0,00eur,

- pokl. doklad 639 zo dňa 23.3.2018 predaj tovarov za 83,37eur so zľavou 61,68eur (o.i. zľava na 10ks Pepsi 500ml),

- predaj cigariet v dňoch 11.12.2017, 24.02.2018, 11.03.2018, 16.03.2018, 21.03.2018 a 03.05.2018 so zľavou nižšou ako je uvedená na kontrolnej známke.

21. V prílohovej obálke na čl. 246 spisu sa nachádza CD - videozáznamy zachytávajúce žalobcu - predaj s predmetnou bonusovou kartou.

Z videozáznamu zo dňa 03.05.2018 čas 18:35 vyplýva, že žalobca pri predaji tovaru zákazníkovi používa vernostnú kartu č. XXXXXXXXXXXXXXXX, zľava bola poskytnutá zákazníkovi, nie pre potreby zamestnávateľa.

Z videozáznamu zo dňa 03.05.2018 čas 18:40 vyplýva, že žalobca 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. XXXXXXXXXXXXXXXX a predaj je zaevidovaný so zľavou.

22. Obsahom osobného spisu žalobu, ktorý predložil žalovaný je: - Pracovná zmluva zo dňa 01.06.2018 s popisom pracovnej činnosti, - Dohoda o spoločnej hmotnej zodpovednosti zo dňa 01.06.2018, - Interná smernica č.1/2018 zo dňa 01.06.2018, - Informácia o spracúvaní osobných údajov zamestnancov žalovaného zo dňa 01.06.2018,- Registračný list zo dňa 31.05.2018- prihlásenie zamestnanca, - Registračný list zo dňa 28.06.2018 - odhlásenie zamestnanca, - Oznámenie zamestnávateľa o poistencoch pri zmene platiteľa poistného na verejné zdravotné poistenie zo dňa 06.6.2018,- Oznámenie zamestnávateľa o poistencoch pri zmene platiteľa poistného na verejné zdravotné poistenie zo dňa 28.6.2018,-Potvrdenie o zamestnaní zo dňa 04.07.2018, - Okamžité skončenie pracovného pomeru podľa §68 ods.1 písm. b) Zákonníka práce zo dňa 22.06.2018,- List právneho zástupcu žalobcu zo dňa 29.06.2018, - Odpoveď na list zo dňa 29.06.2018.

23. Na základe Nájomnej zmluvy zo dňa 05.03.2018 došlo k prechodu práv a povinností z pôvodného zamestnávateľa: spoločnosť D.N.TRADE spol. s.r.o. na žalovaného od 01.04.2018.

24. Z Internej smernice žalovaného - používanie vernostných kariet SHEEL Handlová zo dňa 01.04.2018 vyplýva, že žalovaný sa rozhodol, že bude realizovať vernostný program, pričom budú vernostné karty 1. zákaznicke pre zákazníkov, 2. zamestnanecké pre zamestnancov - bude sa používať pri nákupoch výrobkov a služieb v prevádzke pre vlastnú potrebu zamestnanca počas pracovnej doby v primeranom rozsahu, - pri nákupoch výrobkov a služieb na prevádzke pre vlastnú potrebu ostatných zamestnancov prevádzky v primeranom rozsahu, 3.karta zamestnávateľa, ktorá bude k dispozícii vedúcemu prevádzky a tento je oprávnený používať pri nákupoch pre potreby prevádzky alebo zamestnávateľa. Iné použitie tejto karty je možné len s písomným súhlasom zamestnávateľa (e-mail a pod.). Táto karta je neprenosná a vedúci prevádzky plne zodpovedá za jej prípadné zneužitie. Za závažné porušenie pracovnej disciplíny s právom zamestnávateľa okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnancom sa považuje okrem iného porušenie pracovnej disciplíny spočívajúce aj v konaní zamestnanca.....- používanie karty zamestnávateľa na poskytovanie zliav na nákup v rozpore s ustanovením bodu 3 smernice, -predaj cigariet a tabakových výrobkov za cenu inú, ako je uvedená na kontrolnej známke, poskytovanie akýchkoľvek peňažných zliav na tabakové výrobky, - akékoľvek zneužívanie vernostného programu zamestnávateľa na vlastné obohacovanie.

25. Rovnakú Internú smernicu mala aj spol. D.N.TARADE, spol. s.r.o. zo dňa 01.12.2014.

26. Z e-mailu konateľa žalovaného Ing. Neština (čl.105spisu) žalobcovi zo dňa 22.11.2016 vyplýva, že žiadal žalobcu, aby pre neho nachystal olej (buď ho rezervoval alebo objednal, potrebuje ho ešte tento týždeň -4 litre Shell Helix HX7 5W-40 - za nákup).

27. Z e-mailu žalobcu konateľovi žalovaného Ing. Neština zo dňa 23.04.2018 vyplýva, že žalobca mu oznámil, že vystavil pre firemných zákazníkov zľavové karty spol. SUNWINES - distribútor vín - cca 5 áut, UNIPAS - strojárská firma - cca 7 áut, nastavil im zľavu cezO2, plus zľavy na umývarku 25%.

28. Z e-mailu žalobcu konateľovi žalovaného Ing. Neština zo dňa 19.03.2015 vyplýva, že žalobca mu oznámil, že odovzdal karty na zľavu PHM pani A. riaditeľke nemocnice, nastavená zľava 0.02eur na liter paliva, nastavená zľava na umývarku 25%.

29. Z e-mailu konateľa žalovaného Ing. Neština pre žalobcu zo dňa 14.08.2015 vyplýva, že žiadal žalobcu, aby pripravil na budúci týždeň vernostnú kartu pre Ing. Z. N. - 0,025eur/liter paliva 0,04eur/liter na prémiové palivá, 50% zľava na autoumývarku, 20% zľava na nápoje, 20% zľava na rýchle občerstvenie.

30. Z e-mailu konateľa žalovaného Ing. Neština zo dňa 08.10.2015 žalobcovi vyplýva, že sa žalobcu pýtal ako dopadli rokovania s novým odberateľom.

31. Z e-mailu žalobcu konateľovi žalovaného Ing. Neština zo dňa 29.12.2015 vyplýva, že žalobca oznámil, že bola vydaná karta s číslom 640031 na odporúčenie konateľa.

32. Z e-mailu Ľubomíra Klačanského, programátora uniCODE systems s.r.o. adresovaného konateľovi Ing. Neština zo dňa 23.05.2018 vyplýva, že zaslal v prílohe úplný zoznam transakcií bonusových kariet XXXXXXXXXXXXXXX M. XXXXXXXXXXXXXXX.

33. Z Informácie o spracúvaní osobných údajov zamestnancov spoločnosti TOP Leasing s.r.o, odpísanej žalobcom zo dňa 01.06.2018 okrem iného vyplýva z bodu.8. - Monitorovanie zamestnancov na pracovisku, že zamestnávateľ zaviedol osobitný kontrolný mechanizmus na tomto pracovisku - kamerový systém, v súlade s §13 ods.4 ZP oboznámil zamestnanca so zavedením kontrolného mechanizmu na monitorovanie kamerovým systémom. Účelom okrem iného je ajkontrola efektívneho využívania pracovného času zamestnancami, potreba prípadného vyvedenia pracovnoprávnej zodpovednosti voči zamestnancovi v prípade porušenia pracovnej disciplíny, prípadne v prípade porušenia povinnosti zamestnanca vyplývajúce z príslušnej dohody o hmotnej zodpovednosti, potreba prípadného vyvedenia pracovnoprávnej zodpovednosti voči zamestnancovi v prípade zneužitia alebo iného neoprávneného použitia zákazníckych kariet (SMART karty a pod.) Zamestnanec svojim podpisom potvrdil, že bol oboznámený s informáciami, ktoré sa týkajú spracúvania jeho osobných údajov a týmto informáciám porozumel.

34. Z Dodatku č.2 k Pracovnej zmluve uzavretej medzi žalovaným ako zamestnávateľom a zamestnancom: S. Š. dňa 01.08.2017 vyplýva, že predmetom dodatku bola zmena (rozšírenie) pracovnej náplne, a to - zastupovanie vedúceho čerpacej stanice počas jeho neprítomnosti v plnom rozsahu.

35. Z Dodatku k Pracovnej zmluve č.1/2018 uzavretým medzi žalovaným a zamestnancom: S. Š. dňa 1.4. 2018 vyplýva, že obsah pracovnej zmluvy zo dňa 01.04.2018 sa rozširuje na výkon nasledujúcej pracovnej povinnosti:- vedenie pracovnej zmeny (vedúci zmeny)- vedenie kolektívu zamestnancov počas výkonu pracovnej zmeny.

36. Na čl.226 spisu sa nachádza kópia ocenenia žalobcu za dlhodobý prínos pre značku SHELL.

37. Z odpisu z Registra trestov (čl. 256spisu) vyplýva, že žalobca: S. I. má dva záznamy: 1. Landesgericht für Strafsachen Graz, Rozhodnutie 10.12.2002, sp.zn. XHvXX/XXs, §164/1,3a,4, 223/2Tr. zák. (prechovávačstvo, falšovanie úrad. listiny), odňatie slobody nepodmienečne na 4mesaice, odňatie slobody podmienečne na 8 mesiacov so skúšobnou dobou v trvaní 3 roky, 2. Okresný súd Prievidza, rozsudok 9.2.2015, sp.zn. XT/XXX/XX, právoplatnosť 09.02.2015, §20,§213/1Tr.z. 300/2005,

odňatie slobody podmienené na 3 mesiace so skúšobnou dobou v trvaní 2 roky do 09.02.2017, osvedčenie sa 26.05.2017, na páchatela sa hľadá akoby nebol odsúdený.

38. Žalovaný doložil do spisu Inventarizačný zápis komisie z mimoriadnej inventúry majetku, záväzkov a rozdielu majetku a záväzkov konanej dňa 31.05.2018, dňa 31.03.2018, dňa 31.12.2017 a dňa 31.12.2016,31.12.2015 (čl. 279 až 284spisu).

39. Z Čestného prehlásenia S. G. zo dňa 16.09.2019 vyplýva, že tento čestne prehlásil, že bol oboznámený s výpoveďou svedkyne p. Z. K., a časť výpovede, ktorá sa týka jeho osoby, nie je pravdivá, nakoľko nemal vedomosť o tom, že môže ako zamestnanec ľubovoľne používať tzv. kartu zamestnávateľa, ktorou disponoval p. I.. Pri pokladni bola pre zamestnanca vernostná karta, ktorú on ako zamestnanec mohol pri nákupe v prevádzke uplatniť na tovar v kiosku cca 20% zľavu (okrem palív a cigariet). Tiež nie je pravda, že dňa 15.12.2018 a ani neskôr by ho svedkyňa oboznámila s tým, že bola s p. I. na diaľku aktivovaná ďalšia vernostná karta, ktorou disponovala svedkyňa a ktorú by si hocikto zo zamestnancov mohol zobrať a použiť.

40. Z listu žalovaného adresovaného: Z. Z. označeného ako -Upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny, zo dňa 31.05.2018 vyplýva, že žalovaný upozornil p. Z. na porušenie pracovnej disciplíny podľa §63 ods.1 písm.e) ZP, ktorého sa dopustila dňa 03.05.2018 v čase medzi 07:17hod. až 17:41hod. tým, že v tomto čase držala u seba počas pracovnej zmeny zákaznícku kartu (tzv. CLUBSMART kartu Shell č. XXXXXXXX neregistrovanú na meno) a túto kartu opakovane počas pracovnej zmeny použila na pripísanie tzv. SMART bodov za nakupované tovary a služby na pracovisku, pričom sa preukázalo, že tovary a služby, nákup ktorých bol podkladom na pripísanie SMART bodov boli zakúpené rôznymi osobami, ktoré nemali vedomosť o tom, že tzv. SMART body pripísané za ich nákupy sú pripisované na kartu, ktorá im nebola vydaná, t.j. tieto body boli pripísané na SMART kartu tretej osoby. Uvedeným konaním sa dopustila porušenia pracovnej disciplíny podľa pracovnej zmluvy zo dňa 01.04.2018 a tiež porušila povinnosti podľa bodu 9 písm.g) Internej smernice č. 1/2018. Dôkazom je kamerový záznam z uvedeného obdobia (kontrolovali Ing. Neština, p. S. I.), výpis transakcií z CLUBSMART Shell č. XXXXXXXX zo dňa 03.05.2018. Zároveň bola zamestnankyňa upozornená na možnosť okamžitej výpovede pri opakovanom porušení pracovnej disciplíny.

41. Z listu žalovaného adresovaného S. G. označený ako - Upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny, zo dňa 28.09.2017 vyplýva, že D.N. Trade spol. s.r.o. upozornil tohto zamestnanca na porušenie pracovnej disciplíny podľa §63 ods.1 písm.e) ZP, ktorého sa dopustil dňa 05.09.2017 v čase medzi 15:30 a 15:45 hod. tým, že bez príčiny opustil pracovisko a neinformoval vopred svojho nadriadeného ani kolegyňu na zmene. Dôkazom je kamerový záznam z uvedeného času (sledovali Ing. Neština, p. Matúš I.), a tiež telefonát konateľa Ing. Neština z uvedeného času. Zároveň bol upozornený na možnosť výpovede pri opakovanom porušení pracovnej disciplíny.

42. 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.

43. Podľa § 68 ods.1,2 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.

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.

44. Formálnoprávnymi predpokladmi platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zamestnávateľom je jeho písomná forma, skutkové vymedzenie jeho dôvodu tak, aby nebolo možné ho zameniť s iným dôvodom a doručenie zamestnancovi v ustanovenej lehote (§70). Okamžité skončenie pracovného pomeru je výnimočný spôsob skončenia pracovného pomeru. Jeho

výnimočnosť vyplýva zo skutočnosti, že jeho použitie sa pripúšťa len pri taxatívne určených, svojim charakterom vážnych dôvodoch, a že jeho právne účinky nastanú už doručením zamestnancovi bez akejkoľvek výpovednej doby. Dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru zamestnávateľom je a) právoplatné odsúdenie zamestnanca pre úmyselný trestný čin a b) závažné porušenie pracovnej disciplíny. Zákonník práce nedefinuje pojem závažné porušenie pracovnej disciplíny. Naplnenie skutkovej podstaty ust. §68 ods.1 písm. b) je preto nutné posudzovať individuálne podľa okolností konkrétneho prípadu. Súdna prax vidí závažné porušenie pracovnej disciplíny napríklad v tom, že zamestnanec fyzicky napadol vedúceho zamestnanca alebo spoluzamestnanca a spôsobil mu zranenie, napr. že zamestnanec bol pod vplyvom alkoholu počas pracovného času, ďalej sú to majetkové a morálne delikty na pracovisku, absencie, výkon práce pre seba a iné osoby v pracovnom čase. Dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru je možné voči zamestnancovi uplatniť len v stanovenej lehote (§68 ods.2 ZP), ktorá je dva mesiace a začína plynúť odo dňa, keď sa zamestnávateľ o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel (subjektívna lehota). Objektívna lehota plynie odo dňa vzniku tohto výpovedného dôvodu. Uvedené lehoty sú prekluzívne, po ich márnom uplynutí už zamestnávateľ nemôže uvedený výpovedný dôvod vôbec použiť.

45. Súd na základe vykonaného dokazovania, zisteného skutkového stavu ako i jeho právnej kvalifikácie dospel k záveru, že žaloba žalobcu nie je dôvodná. Žaloba bola podaná na súde v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť, t.j. pracovný pomer mal skončiť 22.06.2018 a žaloba bola podaná na súde dňa 21.08.2018.

46. Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že dňa 01.06.2018 žalobca uzavrel so žalovaným Pracovnú zmluvu na neurčitú dobu, na pracovnej pozícii - vedúci čerpacej stanice ČSPH Handlová s miestom výkonu práce na Pracovisku ČSPH SHELL Handlová, Prievidzská 2001/61.

47. 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 PHM Shell, Prievidzská 2001/61, Handlová, vykonaných v dňoch 25.04.2018 a 20.06.2018 bolo zistené:

- Neoprávnené používanie tzv. bonusovej zľavovej karty č. XXXXXXXXXXXXXXX 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. XXXXXXXXXXXXXXX, 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 vedomím konaním p. Pavelkovej s jeho vedomím a súhlasom sa tento zamestnanec tiež na úkor zamestnávateľa neoprávnenne 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 jeho neoprávnené konanie a opakované závažné porušenie pracovnej disciplíny je jednoznačne preukázané príslušnými výpismi z operácií s bonusovou kartou č. XXXXXXXXXXXXXXX a XXXXXXXXXXXXXXX, 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.

48. Podľa §-u 68 ods.1 písm. b) Zákonníka práce, zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu. Právna

kvalifikácia závažného porušenia pracovnej disciplíny závisí od okolností konkrétneho prípadu . Vzhľadom na charakter citovaného zákonného ustanovenia , ktoré patrí k normám s neurčitou (abstraktnou) hypotézou, je vždy úlohou súdu, aby podľa svojho uváženia, s ohľadom na okolnosti prípadu, sám túto hypotézu vymedzil, a aby posúdil, či sa zamestnanec dopustil závažného porušenia pracovnej disciplíny a aby rozhodol, o aký stupeň porušenia pracovnej disciplíny v danom prípade ide. Pri týchto úvahách nie je súd obmedzovaný žiadnymi konkrétnymi hľadiskami či hranicami, ale berie do úvahy iba špecifika prejednávanej veci a podporne platnú judikatúru.

49. Z uvedeného vyplýva, že pri posudzovaní stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny nie je súd viazaný tým, ako zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku hodnotí určité konanie svojho zamestnanca. (Uznesenie NS SR sp.zn.5Cdo17/2011). 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. Zamestnanec môže porušiť pracovnú disciplínu aj na pracovnej ceste, ak toto porušenie súvisí s výkonom práce v pracovnom pomere. V praxi sa za závažné porušenie pracovnej disciplíny všeobecne považuje neospravedlnená absencia na pracovisku, urážlivé správanie zamestnanca, nerešpektovanie príkazov nadriadeného, príchod do práce pod vplyvom alkoholu a pod. 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.

50. Žalobca v konaní tvrdil, že žalovaný uplatňuje 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.

51. V konaní bolo zistené, že k prechodu práv a povinností na žalovaného z pôvodného zamestnávateľa žalobcu spol. D.N.TRADE s.r.o. došlo na základe Nájomnej zmluvy zo dňa 05.03.2018.

52. Z prevedeného dokazovania tiež 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 (spol. Unicode systems s.r.o.), ktorého prílohou bol aj zoznam transakcií vykonávaných touto vernostnou kartou, pričom okamžité skončenie pracovného pomeru bolo žalobcovi doručené dňa 22.06.2018, teda 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, súd považuje tie dni, kedy žalobca použil predmetnú kartu zamestnávateľa bez jeho súhlasu, napr. deň 03.05.2018, posledný krát 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.

53. Pokiaľ ide o skutkové vymedzenie dôvodu pre okamžité skončenie pracovného pomeru tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, súd uvádza, 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 PHM Shell, Prievidzská 2001/61, Handlová , 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 vedomím konaním p. Pavelkovej s jeho vedomím a súhlasom sa tento zamestnanec tiež na úkor zamestnávateľa neoprávnenne obohatil.

54. 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 súdu 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 sú vymedzené pravidlá používania vernostnej karty určenej pre potreby zamestnávateľa.

55. Tvrdenie žalobcu o tom, že nebol upovedomený o spôsobe nakladania s kartou zamestnávateľa vyvrátili v konaní svedkyne p. Y.Y. a p. Š., 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 potvrdzuje aj čestné prehlásenie S. G.. Svedkyňa Z. K. tvrdila, že túto kartu zamestnávateľa bolo možné použiť na väčšie nákupy, z vykonaného dokazovania však vyplýva, že žalobca používal kartu zamestnávateľa aj na nákup v hodnote napr. 3,50eur. Sám žalobca potvrdil, že mal vedomosť o tom, že môžu používať kartu zamestnancov s 20% zľavou , že žalovaný vydával zákaznícke karty pre svojich zákazníkov so zľavami, existovali Shell karty vydávané spoločnosťou Shell. 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 čerpaciej stanice, nemal vedomosť, považoval za nepreukázané.

56. 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. Žalobca sa tak za obdobie od 28.01.2015 do 29.05.2018 obohatil na úkor žalovaného o sumu 3.870,38eur, a od 20.05.2018 do 21.06.2018 o sumu 125,33eur. 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. Neštinom, z ktorej je zrejmé, že žalobca bol so zásadami používania predmetnej karty oboznámený. Aj pri prípadnej absencii internej smernice muselo byť žalobcovi (vedúcemu čerpaciej stanice) 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.

57. Pokiaľ ide o druhý dôvod okamžitého skočenia pracovného pomeru - neoprávnené vydanie vernostnej karty č. XXXXXXXXXXXXXXX žalobcom zamestnankyni Z. K., 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 hore uvedených e-mailov predložených 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) nedodržiavanie interných smerníc - povinnosti obsluhy ČS. Žalobcu počas jeho dovolenky, ktorú čerpal práve v čase vystavenia uvedenej karty p. K., zastupovala p. S. Š., ako to vyplýva z jej výpovede ako svedkyne a z predložených listín- Dodatku č.2 k Pracovnej zmluve zo dňa 01.08.2017 a Dodatku k pracovnej zmluve č.1/2018 zo dňa 01.04.2018. Svedkyňa 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. súd považoval za porušenie povinností zamestnanca v zmysle §81 písm. e) Zákonníka práce a za konanie, ktoré poškodzuje oprávnené záujmy zamestnávateľa.

58. Žalovaný predložil súdu 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.

59. Žalobca 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.

60. Podľa Článku 16 ods.1,2 Civilného sporového poriadku, súd postupuje a rozhoduje v súlade s platnými a účinnými právnymi predpismi pri zohľadnení ich vzájomného vzťahu a súlade so základnými princípmi tohto zákona. Súd pri prejednávaní a rozhodovaní veci nezohľadňuje skutočnosti a dôkazy, ktoré boli získané v rozpore so zákonom, ibaže vykonanie dôkazu získaného v rozpore so zákonom je odôvodnené uplatnením čl.3 ods.1.

61. V súlade s dôvodovou správou k článku 16 CSP možno dôvodiť, 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.

62. V danom prípade 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 bol oboznámený so skutočnosťou, že pracovisko ČS Shell Handlová je monitorované kamerovým systémom, ktorý nepretržite sníma dianie v priestoroch pracoviska a svojim podpisom vyjadril súhlas s touto skutočnosťou, teda nedošlo k porušeniu práv žalobcu pri spracovaní jeho osobných údajov resp. k porušeniu zákona o ochrane osobných údajov. Preto nemožno považovať kamerové záznamy predložené žalovaným za dôkaz získaný v rozpore so zákonom a súd preto tento dôkaz vykonal, keď ho považoval za získaný v súlade so zákonom.

63. Žalobca porušil základné povinnosti zamestnanca uvedené v § 81 ods. 1 písm. a/Zákonníka práce, podľa ktorého zamestnanec je povinný najmä pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi. Žalobca nepracoval zodpovedne a riadne, keďže opakovane konal v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa- žalovaného tak, ako je to vyššie popísané, preto žalovaný mal kvalifikovaný dôvod na okamžité skočenie pracovného pomeru podľa §-u 68 ods.1 písm. b) Zákonníka práce (obdobné dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru, kde súdy zamietli žalobu zamestnanca o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru - rozsudky KS NR 25Co/57/2012, KS BA 30Copr/3/2017, KS BB 17Copr/3/2013).

64. Pokiaľ žalobca 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, zákon pre formálnu platnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru vyžaduje, aby uvedené konanie, napĺňajúce uplatnený dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru, nebolo možné zameniť s iným dôvodom alebo konaním. Dôvod je vymedzený nezameniteľným spôsobom vtedy, ak sú jeho skutkové okolnosti uvedené v okamžitom skončení pracovného pomeru tak, že tvoria skutok nezameniteľný s iným skutkom. Táto požiadavka má zabezpečiť, že uplatnený dôvod sa nebude môcť dodatočne meniť, čo je dôležité pre prípadnú obranu zamestnanca, že dôvod pre okamžité skočenie pracovného pomeru nie je daný. Nedostatočná konkretizácia dôvodu OSPP môže ovplyvniť aj platnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru z dôvodu jeho neurčitosti. Judikatúra zastáva názor, že ak nie je možné zo samého znenia písomného okamžitého skončenia pracovného pomeru pre neurčitosť, či nezrozumiteľnosť prejavu vôle dôvodiť, v čom spočíva skutkové vymedzenie tohto dôvodu, je okamžité skočenie pracovného pomeru dané zamestnancovi neplatným právnym úkonom len vtedy, ak ani výkladom prejavu vôle nemožno zistiť, prečo bol so zamestnancom okamžite skončený pracovný pomer.

65. 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, je zrejme aké konanie žalobcu považoval zamestnávateľ (žalovaný) za závažné porušenie pracovnej disciplíny. V danej veci nebolo potrebné okamžité skončenie pracovného pomeru bližšie konkretizovať, pretože z neho vyplývajú potrebné údaje pre nezameniteľnosť skutku v ňom uvedeného s iným skutkom. Napokon žalobca nejasnosť dôvodov ani v žalobe nenamietal, naopak, práve proti týmto skutkom, ktoré boli dôvodom pre okamžité skočenie pracovného pomeru, právne aj skutkovo argumentoval.

66. Z Rozsudku NS SR 8Cdo/871/2015:Nebolo preto treba vo výpovedi skutok vymedziť aj presným časom, keďže je zrejme, o ktorý skutok sa jedná, išlo o práve jeden konkrétny výkop, konkretizovaný v zázname o zistení neoprávneného odberu na č.l. 43 spisu. Navyše to od zamestnávateľa ani nie je možné za daných okolností prípadu spravodlivo požadovať. Závažné porušenie pracovnej disciplíny žalobcu spočívalo v neoprávnenom odbere pitnej vody v mieste jeho bydliska, čo bolo umožnené neoprávneným prepojením vodovodnej prípojky. Za určitých okolností je síce možné zistiť, kedy bola takáto prípojka vybudovaná alebo kedy bol vykonaný neoprávnený odber, avšak klásť takúto neprímeranú požiadavku na plecia zamestnávateľa nepochybne nebolo účelom ustanovenia § 63 ods. 4 ZP. Ako správne podotkla dovolateľka vo svojom dovolaní, takýto výklad by mohol viesť k nemožnosti postihnúť výpoveďou zamestnanca, ktorý neoprávnené prepojenie vybudoval dostatočne sofistikovane na to, aby ho zamestnávateľ zistil až po uplynutí objektívnej lehoty zakotvanej v ust. § 63 ods. 4 ZP. Toto ustanovenie, aj keď má chrániť právnu istotu zamestnanca, jeho stabilitu v pracovnom i rodinnom živote, ktorá by mohla byť výpoveďou po tak dlhej dobe od uplynutia výpovedného dôvodu z pohľadu zákona neželane narušená, je však absolútne možné uplatniť v prípade, ak výpovedný dôvod spočíva v skutku, či jednorazovom konaní (napr. nedovolená absencia v práci). V tomto prípade však išlo o vytvorenie nežiaduceho stavu, ktorého už len vytvorenie, udržiavanie, využívanie a za určitých okolností len existencia v čase odhalenia, by mohla byť sama osebe výpovedným dôvodom. Ak bolo prvostupňovým súdom ustálené, že neoprávnený odber vody je v tomto prípade možné považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny, nemožno neoprávnený odber pre účely zistenia zachovania objektívnej lehoty podľa § 63 ods. 4 ZP posudzovať len od momentu vytvorenia možnosti tento neoprávnený odber uskutočniť, ale aj od každého ďalšieho odberu alebo vytvorenia, či udržiavania možnosti pre ďalší neoprávnený odber žalobcom.....

67. Pokiaľ žalobca poukázal na upozornenie zamestnanca S. G. na porušenie pracovnej disciplíny žalovaným, 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. Pokiaľ žalobca poukázal na Upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny Z. Z., ktorého sa dopustila dňa 03.05.2018 v čase medzi 07:17hod. až 17:41hod. tým, že v tomto čase držala u seba počas pracovnej zmeny zákaznícku kartu (tzv. CLUBSMART kartu Shell č. XXXXXXXXX neregistrovanú na meno) a túto kartu opakovane počas pracovnej zmeny použila na pripísanie tzv. SMART bodov za nakupované tovary a služby na pracovisku, ...,t.j. tieto body boli pripísané na SMART kartu tretej osoby, síce mohlo 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 Shell, vypláca vlastníkom kariet Smart spoločnosť Shell, nie žalovaný, teda nedošlo k ukráteniu na majetku zamestnávateľa (žalovaného).

68. Na základe hore uvedeného preto súd rozhodol tak, ako je to uvedené vo výroku tohto rozsudku a žalobu žalobcu ako nedôvodnú zamietol s tým, že súd považuje pracovný pomer žalobcu za platne skončený okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa - žalovaného dňom 22.06.2018, preto žalobca nemá nárok na náhradu mzdy, ktorú žiadal od žalovaného podanou žalobou, preto aj v tejto časti bola žaloba nedôvodná a súd ju zamietol.

69. O nároku na náhradu trov konania rozhodol súd podľa § 255 ods. 1 CSP, keď žalovaný mal vo veci plný úspech, preto priznal žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%, o ktorej výške náhrady trov konania rozhodne vyšší súdny úradník po právoplatnosti rozsudku samostatným uznesením.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia, písomne v dvoch vyhotoveniach, cestou Okresného súdu Topoľčany na Krajský súd v Nitre.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, a akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh). Podanie treba predložiť s potrebným počtom rovnopisov a príloh tak, aby jeden rovnopis zostal na súde a aby každý účastník dostal jeden rovnopis s prílohami, ak je to potrebné. Ak účastník nepredloží potrebný počet rovnopisov a príloh, súd vyhotoví kópie na jeho trovy.

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

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

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

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

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené pred súdom prvej inštancie možno v odvolaní použiť len vtedy, ak

- a) sa týkajú procesných podmienok konania,
- b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,

c) má byť nimi preukázané, že konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo

d) ich odvolateľ nemohol bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

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