

Súd: Okresný súd Zvolen
Spisová značka: 11Cpr/2/2017
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6717201301
Dátum vydania rozhodnutia: 22. 11. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ján Petreás
ECLI: ECLI:SK:OSZV:2019:6717201301.11

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Zvolen v konaní pred sudcom JUDr. Jánom Petreásom, v spore žalobcu K. A., rod. A., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom H. XXX, XXX XX J., zastúpeného JUDr. Ing. Lindou Kovandovou, LL.M., advokátkou so sídlom ul. Janka Kráľa 1, 974 01 Banská Bystrica, IČO: 42307121, proti žalovanému STD DONIVO a.s., Mlynská 1346, 093 01 Vranov nad Topľou, IČO: 31 678 343, zastúpenému AK NOVİKMEC s.r.o., Rázusova 125, 093 01 Vranov nad Topľou, IČO: 36 868 701, 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. Žalobca je **p o v i n ý** nahradiť žalobcovi trovy konania v plnom rozsahu 100% do 3 dní odo dňa nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia súdu prvej inštancie o výške trov konania.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobca žalobou podanou 3.2.2017 požiadal súd o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa - žalovaného a zároveň žiadal zaviazať žalovaného na zaplatenie náhrady mzdy.

2. Právna zástupkyňa žalobcu dňa 12.7.2017 predložila do spisu doplnenie žaloby - určenie výšky požadovanej náhrady mzdy. Žiadala zaviazať žalovaného na zaplatenie náhrady mzdy žalobcovi vo výške 582,67 Eur mesačne za obdobie od 29.12.2016 do času, keď mu žalovaný umožní pokračovať v práci resp. do rozhodnutia súdu.

3. Žalobca žalobu odôvodnil tým, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného vznikol na základe pracovnej zmluvy zo dňa 16.10.2015. Dohodnutý bol pracovný pomer na dobu neurčitú. Dňa 13.4.2016 bol uzavretý Dodatok č. 1/2016, ktorým, sa upravil termín nástupu do práce. Dňa 27.7.2016 bola uzavretá Dohoda o zmene pracovných podmienok, ktorou sa upravila výška mzdy. Dňa 20.12.2016 bolo žalobcovi doručené „Okamžité ukončenie pracovného pomeru“ zo dňa 19.12.2016, ktorým zamestnávateľ oznámil žalobcovi, že s ním okamžite končí pracovný pomer založený pracovnou zmluvou zo dňa 16.10.2015. Ako dôvod bolo uvedené, že dňa 24.11.2016 skončilo žalobcovi náhradné voľno, po ktorom sa mal hlásiť a nastúpiť do zamestnania, čo neurobil a na telefonáty od personálneho manažéra nereagoval. Personálnemu manažérovi neoznámil, že je alebo bude práceneschopný, ani iné skutočnosti, ktoré by mu bránili v nástupe do práce. Dňa 28.11.2016 bola žalobcovi zaslaná odpoveď na žiadosť o poskytnutie preddavku na cestovné náhrady. Zároveň bol žalobca vyzvaný na dohodnutie termínu nástupu do práce. Žalobca telefonicky odmietol komunikovať a na viacnásobnú výzvu na nástup do práce formou SMS od personálneho manažéra nenastúpil. Od skončenia náhradného voľna bola u žalobcu vedená neospravedlnená absencia, čím hrubo porušil pracovnú disciplínu.

4. Podľa žaloby si žalovaný ako zamestnávateľ neplnil riadne a včas svoje povinnosti v zmysle § 36 ods.1 zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách. Cestovné náhrady poskytoval formou zapožičania bankovej platobnej karty, čo zákon o cestovných náhradách pripúšťa, avšak s touto platobnou kartou boli neustále problémy. Buď na nej bol nedostatok finančných prostriedkov alebo bola nefunkčná, zablokovaná. Aj v prípade, že bola funkčná, vždy bol na nej stanovený denný limit pre debetné platby, vrátane výberov z bankomatu vo výške 30 Eur na deň. Z tejto karty sa uhrádzali aj iné poplatky než stravné, napríklad poplatky za parkovné atď. Denný limit na karte nepostačoval ani na riadne poskytnutie stravného pre zamestnanca. Žalobcovi sa opakovane stalo, že zostal v zahraničí bez peňazí na stravu, buď bola platobná karta nefunkčná alebo po zaplatení parkovného mu na stravu neostali finančné prostriedky. V inkriminovanom období, kedy žalobca údajne odmietol nastúpiť do práce, tento problém práve riešil. Po skončení pracovnej cesty 2.11.2016 mal žalobca pracovné voľno a následne mu mala byť pridelená práca, čo sa však nestalo. Dňa 7.11.2016, t.j. ešte predtým, ako mu malo skončiť pracovné voľno, sa žalobca snažil vyriešiť so svojim zamestnávateľom otázku poskytovania cestovných náhrad. Zamestnávateľovi zaslal list, v ktorom ho požiadal, aby mu cestovné náhrady poskytoval pri vyslaní na zahraničnú pracovnú cestu, ako to ustanovuje zákon o cestovných náhradách. Od zamestnávateľa dostal stručnú odpoveď, že mu je zapožičaná platobná karta a stravné si má uhrádzať z nej. Žalobca preto zaslal žalovanému druhý list zo dňa 25.11.2016. Žalobca požiadal žalovaného aj o to, aby mu prideloval prácu podľa pracovnej zmluvy. Dôvodom tejto žiadosti bolo, že žalobcovi už skončilo pracovné voľno, ktoré mu malo skončiť najneskôr 12.11.2016. Žalovaný žalobcovi po dobu 2 týždňov neprideloval prácu, čo bolo pravdepodobne zapríčinené jeho nechotou doriešiť otázku cestovných náhrad. Na druhý list žalobcu žalovaný odpovedal listom zo dňa 28.11.2016, v ktorom len zopakoval, že stravné je žalobcovi poskytované podľa § 36 ods.2 písm. b) zákona o cestovných náhradách. Dňa 28.11.2016 personálny manažér žalobcovi volal. Jednalo sa o jediný telefónny hovor, ktorý síce žalobca zmeškal, ale po zistení, že má zmeškaný hovor, bezodkladne podal SMS správu personálnemu manažérovi. Bezodkladne ho teda kontaktoval. Oznámil personálnemu manažérovi, že je pripravený na nástup do práce, ale požiadal ho, aby bola zároveň vyriešená aj jeho požiadavka na poskytnutie cestovných náhrad v súlade s § 36 ods.1 Zákona o cestovných náhradách, pretože nemá vlastné finančné prostriedky a ak mu stravné nebude poskytnuté už pri nástupe na zahraničnú pracovnú cestu, tak ako to ustanovuje zákon, nebude mať na cestu peniaze. Medzi sporovými stranami prebehla pomerne rozsiahla SMS komunikácia, a to počas celého mesiaca december 2016. Z priložených SMS správ je evidentné, že žalobca sa sám domáhal nástupu do práce, že opakovane žalovaného žiadal o pridelenie práce podľa pracovnej zmluvy, zamestnávateľ bol veľmi dobre informovaný o prekážke v práci, ktorá bola na jeho strane. Ak zamestnávateľ sám protiprávne koná a týmto protiprávnym konaním vytvára prekážku zamestnancovi, aby mohol nastúpiť do práce a túto prácu riadne vykonávať, nejde zo strany zamestnávateľa o riadne pridelovanie práce podľa pracovnej zmluvy.

5. Dňa 16.12.2016 zaslal žalobca žalovanému aj tretí list, na ktorý už odpoveď nedostal. Bolo mu doručené len okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 19.12.2016. Žalobca poukázal na ustanovenie § 68 ods.1 a ustanovenie § 70 Zákonníka práce. Podľa žalobcu v zmysle ustálenej súdnej judikatúry o neospravedlenujú absenciu zamestnanca ide vtedy, ak zamestnanec v dohodnutom pracovnom čase neplní svoje pracovné povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru z dôvodu neprítomnosti na dohodnutom pracovisku a ak neprítomnosť nie je spôsobená jeho preukázanou pracovnou neschopnosťou, čerpaním dovolenky v súlade so Zákonníkom práce, udelením neplateného pracovného voľna alebo zákonnou prekážkou v práci. Skutočnosti, ktoré sú podstatou tohto výpovedného dôvodu nenastávajú obvykle v dôsledku jednorázového, ale opakovaného konania zamestnanca niekedy v kratšej, inokedy v dlhšej lehote.

6. Žalovaný vo svojom vyjadrení zo dňa 11.4.2017 uviedol, že je zrejme, že hlavným dôvodom, pre ktorý žalobca napáda neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, je údajné neposkytovanie preddavku na cestovné náhrady pri vyslaní žalobcu do zahraničia. Žiadal, aby súd zabezpečil dôkaz dožiadaním Československej obchodnej banky, a.s. Bratislava k skutočnostiam, ktoré sú predmetom žaloby. Uviedol, že žalobcovi bola poskytnutá platobná bankomatová karta č. XXXX XXXX XXXX XXXX prostredníctvom ktorej je možné čerpať peňažné prostriedky z účtu č. XXXXXX-XXXXXXXX/XXXX. Žalovaný poskytuje všetkým svojim zamestnancom preddavok na cestovné náhrady zapožičaním platobnej bankovej karty v súlade s § 36 ods.2 Zákona č. 283/2002 Z.z. Pri prevzatí uvedenej platobnej karty bol na tejto nastavený limit na denný výber hotovosti na úrovni 100 Eur denne, čo je plne v súlade s výškou stravného pri zahraničných pracovných cestách v súlade s opatrením Ministerstva financií SR č. 401/2012 Z.z. Následne dňom 10.8.2016 bol tento limit dokonca zvýšený na 300 Eur

denne a dňa 23.10.2016 bol zvýšený až na 700 Eur, lebo bolo potrebné z karty uhradiť dopravnú pokutu. Podľa žalovaného došlo zo strany žalobcu k bezdôvodnému úmyselnému nenastúpeniu na výkon práce v rozpore s pracovnou zmluvou a zákonníkom práce, pre ktoré bola žalobcovi vedená absencia v práci. Nakoľko až do rozhodnutia súdu o platnosti alebo neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru je žalovaný v stave právnej neistoty, vyzval prostredníctvom svojho právneho zástupcu listom zo dňa 26.1.2017 žalobcu na nástup do zamestnania s tým, že až do skončenia súdneho sporu mu bude naďalej pridelovaná práca v zmysle pracovnej zmluvy. Listom zo dňa 9.2.2017 oznámil žalobca prostredníctvom svojej právnej zástupkyne, že svoje právo uplatnil na súde a požiadal opakovane o poskytnutie preddavkov a písomné potvrdenie tejto skutočnosti. Žalobca na výkon práce ani po písomnej výzve nenastúpil. Žalovaný poukázal na to, že poskytovanie preddavkov na cestovné náhrady prostredníctvom bankomatových kariet sa žalovanému osvedčilo ako najvýhodnejší a dlhodobosť osvedčený spôsob zabezpečenia cestovných náhrad. Z povahy práce vodiča MKD je nevyhnutné dynamické poskytovanie peňazí (stravné, ubytovanie, opravy, pokuty, odťahové služby a podobne). Problém pri poskytovaní preddavkov na cestovné náhrady však nastáva na strane zamestnancov - vodičov MKD, voči ktorým sú prípadne vedené exekučné konania (napríklad práve aj v prípade žalobcu). Poskytovanie cestovných náhrad v hotovosti sa u vodičov MKD nedá vhodne predpokladať (z dôvodu objektívnych skutočností akými sú nehody, škody, mimoriadne tankovania a podobne). V prípade poskytovania preddavkov preto pripadajú do úvahy možnosti poskytnutia a) bankomatovej karty alebo b) vyplatenia požadovaných prostriedkov na účet žalobcu. Žalobca prvým listom zo dňa 7.11.2016 požiadal o poskytovanie práve formou hotovosti alebo výplaty na účet. Žalovaný poukázal na to, že voči žalobcovi je vedené exekučné konanie, pričom žalovaný obdržal exekučný príkaz na vykonanie exekúcie zrážkami zo mzdy/iných príjmov zo dňa 9.5.2016. Na základe tohto exekučného príkazu boli žalobcovi vykonávané zrážky zo mzdy. V prípade vyplácania cestovných náhrad na účet žalobcu by sa tak žalovaný dostal do situácie, že cestovné náhrady, ktoré vypláti na účet žalobcu, môžu byť postihnuté v rámci exekučného konania, a to prikázaním pohľadávky z účtu v banke žalobcu v exekučnom konaní, napriek tomu, že tieto boli určené na zabezpečenie potrieb žalobcu pri pracovnej ceste v zahraničí, ktoré by inak zrážkam nepodliehali. Právny zástupca žalovaného žiadal žalobu zamietnuť.

7. Právna zástupkyňa žalobcu vo svojom vyjadrení zo dňa 18.5.2017 uviedla, že žalobca naďalej trvá na tom, že mu neboli poskytované cestovné náhrady v súlade so zákonom č. 283/2002 Z.z. Je pravdou, že žalobcovi bola zo strany zamestnávateľa zapožičaná platobná banková karta, aj keď nevedno prečo mu bola zapožičaná platobná karta znejúca na meno iného zamestnanca žalovaného a nie na meno žalobcu a PIN kód k tejto karte bol na nej pri odovzdávaní prilepený. Nebol žalobcovi odovzdaný v zalepenej obálke, ako to požaduje manuál vodiča vypracovaný žalovaným ako interný predpis, ktorý sú povinní dodržiavať všetci jeho zamestnanci na pozícií vodičov medzinárodnej kamiónovej dopravy (MKD). Žalobca trvá na tom, že vzhľadom na limit stanovený na zapožičanej platobnej karte a pokyny zamestnávateľa, mu neboli riadne a včas poskytované cestovné náhrady. Požiadali súd, aby vyžiadal výpis z účtu žalovaného č. XXXXXX-XXXXXXXX/XXXX za obdobie od 24.6.2016 do 20.12.2016, bolo možné zistiť, či na tomto bankovom účte bol vždy dostatok peňažných prostriedkov, aby bolo možné žalobcovi zapožičanou kartou vykonať platbu alebo výber počas trvania jednotlivých zahraničných ciest. Limit 100 Eur bol navýšený na 300 Eur dňa 10.8.2016 aby si žalobca mohol zaplatiť cestovný lístok na vlak a v druhom prípade keď bol limit navýšený na 700 Eur dňa 23.10.2016 musel žalobca zaplatiť pokutu. Preto si vopred vyžiadal súhlas zamestnávateľa, ten mu po posúdení opodstatnenosti dôvodov jednorázovo limit na platobnej karte navýšil, aby mohol dotknuté sumy finančných prostriedkov vybrať, ale následne bol limit opäť znížený. K predloženým SMS správam navrhol ako svedka vypočuť p. W. J..

8. Je zákonnou povinnosťou zamestnávateľa poskytnúť svojmu zamestnancovi cestovné náhrady do sumy predpokladaných náhrad podľa plánovanej zahraničnej pracovnej cesty už pri vyslaní na túto pracovnú cestu. Nie je povinnosťou zamestnanca každý deň počas trvania zahraničnej pracovnej cesty žiadať o navýšenie limitu na platobnej karte, resp. o umožnenie jej použitia na kúpu potravín/jedla, aby sa domohol aspoň stravného na ten ktorý deň, prípadne iných cestovných náhrad a čakať, či mu toto navýšenie zamestnávateľ schváli alebo nie. Pojem cestovné náhrady nezahŕňa len stravné, zo zapožičanej platobnej karty sa uhrádzali predovšetkým iné náklady v zmysle zákona o cestovných náhradách - parkovné, ubytovanie, opravy, pokuty (tieto len výnimočne po odsúhlasení zamestnávateľom), odťahové služby a podobne. Preto je dôležité, aby limit na karte a zostatok na bankovom účte postačovali aj na úhradu týchto nákladov. Pokiaľ ide o zapožičanú bankovú platobnú kartu od zamestnávateľa, táto v súlade s pokynmi zamestnávateľa vlastne vôbec neslúžila a nemala byť vodičmi používaná na stravné. Ak si chcel žalobca vybrať peniaze na stravné, musel o to vopred

zamestnávateľa požiadať ako o preddavok na mzdu a zamestnávateľ mu to buď odsúhlasil alebo nie, o čom svedčí už aj spomínaná priložená SMS korešpondencia z 9.7.2016, v ktorej si žalobca pýtal peniaze okrem iného aj na jedlo. Ak zamestnávateľ neposkytne cestovné náhrady zamestnancovi v súlade so zákonom, nejde o riadne umožnenie výkonu práce a preto pokiaľ žalovaný odmietal potvrdiť žalobcovi, že mu budú cestovné náhrady v súlade so zákonom poskytnuté už pri vyslaní na zahraničnú pracovnú cestu, jeho výzva nie je umožnením vykonávania práce, ale len snahou o zníženie prípadnej náhrady mzdy, ak súd rozhodne, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné.

9. Žalobca potvrdil, že je v súčasnosti zamestnaný u iného zamestnávateľa ako vodič medzinárodnej kamiónovej dopravy. To, že si žalobca našiel inú prácu nie je v rozpore so žiadnym právnym predpisom ani súdnou judikatúrou a nemá to vplyv na rozhodnutie vo veci samej. Žalobca sa musel zamestnať, nemohol čakať do skončenia tohto súdneho konania. Žalobca je samoživiteľ a jednoducho si nemôže dovoliť zostať bez akéhokoľvek príjmu, pretože mu nemá kto finančne vypomôcť a súdne konanie môže trvať aj niekoľko mesiacov či rokov. Ak sa žalovaný domnieva, resp. snaží sa navodiť dojem, že žalobca nenastúpil do zamestnania na základe výzvy zo dňa 26.1.2017 z dôvodu, že už mal v tom čase dojednaný pracovný pomer u iného zamestnávateľa, tak toto nie je pravda, je to len domnienka žalovaného. Žalobca chcel pokračovať v pracovnom pomere u žalovaného, nesúhlasil s okamžitým skončením pracovného pomeru a pokiaľ by mu bolo potvrdené, že mu budú poskytované cestovné náhrady riadne a včas v súlade s § 36 ods.1 Zákona o cestovných náhradách, bez najmenších problémov by ukončil novovznikajúci pracovný pomer dohodou so svojim súčasným zamestnávateľom, u ktorého v danom čase ešte nenastúpil ani len na prvú pracovnú cestu. Žalobca súdu predložil aj výplatné pásky za mesiace september 2016 až december 2016, ktoré žalovaný zaslal žalobcovi po doručení žaloby v tejto veci, pričom decembrová výplatná páska je nulová. Sú v nej len uvedené údajné hodiny neospravedlnenej absencie a ich zápočet do zostatkovej dovolenky. V žalobe žalobca namietol, že nevie vypočítať svoju priemernú mzdu na účely náhrady mzdy, lebo mu žalovaný neodovzdal kompletne výplatné pásky. Žalovaný mu dodatočne niektoré chýbajúce výplatné pásky poslal, ale stále chýba výplatná páska za mesiac august 2016. Preto žalobca požiadal súd, aby súd prikázal žalovanému doložiť výplatnú pásku žalobcu za mesiac august 2016, aby bolo možné správne vyčíslieť výšku náhrady mzdy v tomto konaní.

10. Právny zástupca žalovaného vo vyjadrení zo dňa 13.6.2017 uviedol, že žalovaný zamestnáva na pozícii vodič MKD stovky vodičov, pričom plnenie povinností podľa zákona o cestovných náhradách vykonáva zapožičaním bankomatovej platobnej karty. Je pravdou, že zapožičaná karta znela na meno vodiča „A. C.“, jedná sa len o evidenčnú zmenu v systéme ČSOB, ktorá nemá žiaden vplyv na platnosť, odovzdanie a využívanie bankomatovej platobnej karty č. XXXX XXXX XXXX XXXX tak, ako bola prevzatá vodičom K. A. na základe Dohody o hmotnej zodpovednosti za schodok na zverených hodnotách zo dňa 24.6.2016. Žalovaný na svoju obranu považuje za najpodstatnejšie vykonanie dôkazu správou resp. výpisom z účtu ČSOB, a.s., pričom na vykonanie dôkazu navrhol konkrétne otázky. Podľa tvrdenia žalovaného, stravné pre každého vodiča je na karte zabezpečené, pričom u žalobcu bol nastavený denný limit 100 Eur. Nastavenie vyššieho limitu, prípadne oznamovanie nevyhnutnosti vyššieho výberu je v manuáli vodiča upravené z toho dôvodu, že prostredníctvom bankomatových kariet dochádza k výberom v krajinách celej EÚ. Niektoré transakcie sú tak žalovanému známe až 4 až 5 pracovných dní potom, čo sa reálne uskutočnia a žalovaný tak potrebuje mať prehľad o nadlimitných transakciách v čase ich vykonania. Potreba schvaľovania vyšších transakcií zo strany zamestnávateľa má teda primárne poriadkový charakter a z doterajších skúseností žalovaného aj prevenčný charakter, kedy bývalí vodiči zneužili platobné karty na ľubovoľné výbery v hodnotách stoviek až tisícok Eur, tie nevrátili a žalovanému tak vznikla škoda. Žalobca okrem iného prostredníctvom zverenej karty čerpal dokonca zálohu ma mzdu.

11. Právna zástupkyňa žalobcu na pojednávaní dňa 24.8.2017 uviedla, že žalobca trvá na podanej žalobe a všetkých skutočnostiach uvádzaných v žalobe a v jeho následných písomných podaniach. Neexistuje žiadna dohoda medzi žalobcom a žalovaným, podľa ktorej bol žalovaný oprávnený poskytovať preddavky na cestovné náhrady formou zapožičania platobnej karty. Navyše táto platobná karta bola viackrát nefunkčná. Poukázala aj na predloženú SMS korešpondenciu žalobcu s personalistom p. W. J., ktorý v SMS korešpondencii okrem iného uviedol aj to, že keď sa domáhal žalobca nejakého preddavku na cestovné náhrady, že mu zvýši limit na 100 Eur. Preto je evidentné, že ten limit jednoducho tých 100 Eur nemohol byť. Preto je toho názoru, že to, čo tvrdil žalobca o výberoch z bankomatu, je pravdivé. Navrhla vylúčiť svedka p. W. J.. Žalovaný má niekoľko stoviek zamestnancov

a je otázne koľko zamestnancov s akým limitom malo prístup k platobnej karte k tomuto účtu a či naozaj takýto zostatok aj bol postačujúci na pokrytie všetkých týchto cestovných náhrad pre všetkých vodičov a takisto v prípade potreby navrhla vypočítať p. K. N., ktorý je bývalý zamestnanec žalovaného. Tento mal tiež obdobné problémy s platobnou kartou. Mohol by potvrdiť, že prax u žalovaného bola taká ako v súčasnosti o nej vypovedal žalobca.

12. Žalobca K. A. na pojednávaní uviedol, že súhlasí so všetkým čo uviedla jeho právna zástupkyňa. Momentálne pracuje a má pracovnú zmluvu do 31.12.2017. Platobná karta sa nedala vždy použiť. Stalo sa mu aj to, že sa mu nedalo vybrať kartou ani 20 Eur. Keď o tom hovoril vo firme, pán J. mu povedal, aby si to vyriešil tak ako ostatní vodiči. Svoj osobný účet mal vedený v Zuno banke, ale tento účet mu bol zablokovaný kvôli exekúciám. Uviedol, že kartu často ani nepoužíval. Nikdy mu nebola v hotovosti vyplatená záloha pred pracovnou cestou. Problém nastal až v novembri 2016. Toto odôvodnil tým, že mal vtedy väčšie výdavky a nestíhal si odložiť peniaze z výplaty. Preto požiadal o vyplatenie preddavku, čo mu bolo odmietnuté. Možno sa dalo platiť kartou aj v obchode, ale jemu so 16-metrovým kamiónom sa nedalo chodiť po mestách. Uviedol, že to fungovalo tak, čo vie podľa rozhovorov s inými vodičmi, aj keď to nie je oficiálne, že bol limit výberu z účtu na platobnú kartu iba 30 Eur denne. Všade sa však kartou platiť nedalo. Fungovalo to tak, že ostatní vodiči si výplatu nechávali posielat' na svoj osobný účet, to potom používali na financovanie pracovnej cesty a vyúčtovalo sa im to len pri ďalšej výplate na konci mesiaca, čiže oni vlastne svoje vlastné finančné prostriedky používali na toto, ale nedostávali peniaze dopredu. Pokiaľ bolo napr. potrebné cestovať vlakom, to vo firme zaplatili, ale pokiaľ išlo potom o ďalšie osobné náhrady, tak tie neboli nikdy vyplácané dopredu. Žalobca uviedol, že pozná napr. vodičov p. O. a p. Š.. Tí pracovali vtedy s ním vo firme. Kým bol v zácviaku a nemal ešte pridelenú platobnú kartu, požiadal ich o zálohu na cestu a oni to zapísali do svojej stazky a riešilo sa to cez ich platobnú kartu. Po pridelení platobnej karty žalobcovi toto už žalobca nevyužil. Presnejšie uviedol, že o zálohu požiadal p. J. a on potom poslal nejakú SMS-ku týmto pánom, ktorí to potom riešili. Žalobca v hotovosti peniaze dostal len takto. Na firme nikdy hotovosť nedostal.

13. Právny zástupca žalovaného na pojednávaní uviedol, že v pracovnej zmluve bol ako deň nástupu žalobcu do zamestnania uvedený deň po získaní spôsobilosti vodiča nákladnej kamiónovej dopravy. Aj keď tento listinný dôkaz do spisu predložený nebol, so žalobcom bola uzatvorená aj dohoda o získaní kvalifikácie. Na základe tejto dohody žalovaný zaplatil žalobcovi vodičské preukazy, zvýšil mu tak kvalifikáciu alebo zabezpečil ju podľa ustanovení Zákonníka práce tak, že u žalobcu vznikli predpoklady na výkon činnosti MKD. Žalobca bol pred uzatvorením pracovnej zmluvy oboznámený s právami a povinnosťami, ktoré z pracovného pomeru vyplývajú. Bol oboznámený s pracovnými a mzdovými podmienkami, organizačným a pracovným poriadkom žalovanej firmy. Tento pracovný poriadok dostával a dostal žalobca, keďže sám ho v konaní predložil ako dôkaz, dostal ho a disponuje ním. Predložil len výňatok. Podľa právneho zástupcu žalovaného je žaloba podaná nedôvodne, rovnako samotný žalobca v žalobe pripúšťa a takisto aj zo správy ČSOB bolo evidentné, že prebehli z tejto karty čerpania, to znamená, že tým, že žalobca peniaze vyberal a bankomatovú kartu používal, došlo ku konkludentnému uzavretiu dohody o používaní platobnej karty. Aj podľa p. J., ktorý bol nadriadeným žalobcu, bol na bankomatovej karte minimálne limit vo výške 100 Eur, a to počnúc dňom 21.10.2015. Vyúčtovanie cestovných náhrad sa prejavuje na výplatných páskach, kde sa to zobrazuje na položke „nezdaniteľné ostatné“. Na základe predkladaných staziek žalovaný vie vypočítať cestovné náhrady. V týchto stazkách sa následne zahŕňajú aj preddavky, ktoré mal vodič pripáované k jednotlivým účtom a na základe toho sú mu potom vyplácané.

14. Právny zástupca žalovaného vo vyjadrení zo dňa 5.9.2017 uviedol, že tvrdenie žalobcu, že sa mu niekedy stalo, že kartou sa nedalo vybrať ani 20 Eur nie je pravdivé a je v rozpore s predloženým listinným dôkazom - správou ČSOB, a.s. na č.l. 104-105 spisu. Podľa tejto bol na karte dostatočný limit na výbery, ako aj dostatočná hotovosť na zabezpečenie cestovných náhrad. Nie je pravdivé tvrdenie žalobcu, že mu nikdy nebola vyplatená záloha v hotovosti, lebo v mesiaci máj 2016 mu bola vyplatená záloha vo výške 140 Eur, ktorá suma mu bola odovzdaná kolegami O. a T.. V mesiaci jún 2016 to bola suma 120 Eur, z čoho 100 Eur mu poskytol kolega K. I. a sumu 20 Eur už vyberal žalobca prostredníctvom platobnej karty, ktorá mu bola zverená na základe Dohody o hmotnej zodpovednosti zo dňa 24.6.2016. Ďalšie preddavky na cestovné náhrady žalobca čerpal osobne a vyplývajú z predložených dôkazov. Cestovné náhrady boli zabezpečené a boli poukazované žalobcovi formou zapožičania bankomatovej platobnej karty. Žalovaný žalobcu ako svojho zamestnanca oboznámil so svojim pracovným poriadkom Manuálom vodiča MKD. Právnomu zástupcovi žalovaného sa javí priveľmi formalistické právne posúdenie v tom

smere, že nebola predložená písomná dohoda, keď zákon o cestovných náhradách v § 36 ods.2 hovorí, že preddavok alebo jeho časť môže zamestnávateľ po dohode so zamestnancom poskytnúť aj platobnou kartou. Žalovaný naďalej tvrdí, že dohoda o používaní platobnej karty existovala a žalobca ju svojim správaním navyše konkludentne deklaroval, keď kartu riadne používal na výbery z bankomatu, úhradu nákladov a preddavky na stravné, čo vyplynulo aj z dôkazov - výpis saldo konta.

15. Právna zástupkyňa žalobcu dňa 11.9.2017 predložila do spisu vyčíslenie požadovanej náhrady mzdy.

16. Právna zástupkyňa žalobcu vo vyjadrení zo dňa 19.9.2017 uviedla, že žalobca zdôrazňuje, že jeho tvrdenie citované žalovaným je pravdivé, žiadne zálohy pred pracovnou cestou nedostal a už vôbec nie vo výške predpokladaných cestovných náhrad ako to požaduje § 36 ods.1 Zákona o cestovných náhradách. To, že počas pracovnej cesty mu prostredníctvom jeho kolegov boli vyplatené nejaké zálohy v sumách, ktoré uvádza žalovaný, žalobca potvrdil pri svojom výsluchu, teda nikdy pred súdom neklamal a ani nezavádzal. Spomínané preddavky neboli v zákonom požadovanej výške a neboli vyplatené žalobcovi pri vyslaní na pracovnú cestu tak, ako to ukladá zákon. Žalobca poukázal aj na výplatné pásky za mesiace máj 2016 a jún 2016. Z týchto vyplýva, že v kolónke zálohy sú v oboch mesiacoch uvedené nuly. Navyše suma 140 Eur v mesiaci máj alebo suma 120 Eur v mesiaci jún nemohli byť postačujúce na pokrytie stravného na celý mesiac. S prihliadnutím na krajiny, do ktorých bol žalobca vysielaný žalovaným, to mohlo stačiť ani nie na 3 dni stravného. Žalovaný v podstate sám dokreslil, ako si svoju zákonnú povinnosť poskytovať cestovné náhrady neplnil. Z výpisov z bankového účtu žalovaného resp. z účtu, na ktorý bola poukazovaná mzda žalobcovi, je možné zistiť, ale v podstate aj zo samotných výplatných pásek založených v súdom spise je to nespochybniteľné, že až s výplatom boli posielané žalobcovi aj cestovné náhrady v jednej sume podľa vyčíslenia vo výplatnej páske, t.j. mesiac pozadu. Keby žalobcovi boli poskytované preddavky na cestovné náhrady už pri vyslaní na zahraničnú pracovnú cestu, resp. keby ich čerpal počas tejto cesty z platobnej karty zapožičanej zamestnávateľom, o to menej by mu bolo po vykonaní práce v nasledujúcom mesiaci posielané s výplatom na účet. Žalovaným namietané zálohy boli žalobcovi vyplatené až potom, čo o ne výslovne žiadal žalovaného a ten podľa vlastného uváženia buď povolil alebo nepovolil ich vyplatenie. Dôkazy predložené žalovaným práve dokazujú pravdivosť tvrdení žalobcu a opodstatnenosť jeho žaloby a rovnako preukazujú, že si žalovaný ako zamestnávateľ svoju povinnosť poskytovať preddavky na cestovné náhrady riadne a včas podľa zákona neplnil. K vyjadreniu žalovaného k bodu 7, že právne posúdenie v tom smere, že nebola predložená písomná dohoda o poskytovaní cestovných náhrad formou zapožičania bankovej platobnej karty, keď Zákon o cestovných náhradách v § 36 ods.2 hovorí len o dohode, nie o písomnej dohode, medzi zamestnávateľom a zamestnancom, uviedla, že vôbec nie je priveľmi formalistické, ako to namieťa žalovaný. Zákon o cestovných náhradách v citovanom § 36 ods.2 výslovne hovorí, že na poskytovanie preddavku na cestovné náhrady formou zapožičania bankovej platobnej karty je potrebná dohoda medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Bez ohľadu na to, či zákon používa pojem dohoda alebo písomná dohoda, zamestnávateľ nie je oprávnený jednostranne vnútiť zamestnancovi uvedenú formu poskytovania preddavku na cestovné náhrady. Je vecou zamestnávateľa, aby zákonom požadovanú dohodu uzavrel so zamestnancom v takej podobe, aby v prípade sporu vedel jej existenciu preukázať. Žalovaný doteraz existenciu takej dohody nepreukázal. Taká dohoda ani nikdy neexistovala. Žalovaný ako zamestnávateľ sa jednostranne rozhodol, že bude poskytovať preddavky na cestovné náhrady takýmto spôsobom.

17. Právna zástupkyňa žalobcu ďalej poukázala na to, že podľa § 43 ods.4 Zákonníka práce v pracovnej zmluve možno dohodnúť aj ďalšie podmienky, o ktoré majú účastníci záujem. V spojení so Zákonom o cestovných náhradách má žalobca za to, že ak mal zamestnávateľ v rámci dohadovania pracovných podmienok záujem o to, aby bol dohodnutý spôsobom poskytovania cestovných náhrad formou zapožičania bankovej platobnej karty zamestnávateľa, malo to byť výslovne dojednané. V prípade, že to nebolo dojednané v samotnej pracovnej zmluve a ani v žiadnom jej dodatku, mohol tak zamestnávateľ urobiť v samostatnej dohode, ale ani to sa nestalo. Argument o konkludentnej dohode považuje žalobca za účelový. Žalobca nepopiera, že karta mu bola zapožičaná, ale nikdy netvrdil, že by s týmto spôsobom poskytovania preddavku na cestovné náhrady súhlasil.

18. Na pojednávaní dňa 27.10.2017 boli vypočutí svedkovia W. J. a K. N.. Svedok W.D. J. uviedol, že pracuje ako personálny manažér u žalovaného. Do jeho kompetencie patrí riešenie otázok poskytovania cestovných náhrad resp. používania zapožičaných platobných kariet vodičmi žalovaného. Pokiaľ si vodič požiada o cestovné náhrady, tak ich má, ale vodiči to nezvyknú robiť, lebo to v podstate majú

vo výplate. Majú svoje VISA karty každý osobne a tie sa používajú na takéto veci alebo na zálohy alebo na servis alebo všetky firemné náklady. Cestovné náhrady sa doučtovávajú po skončení pracovnej cesty vo výplate, lebo v podstate vodič si vypisuje denný záznam vozidla, keď prechádza jednotlivými krajinami. Každá jednotlivá krajina má svoje dané diéty a na základe tých daných diét, lebo sa to nedá dopredu úplne presne určiť koľko to je, sa to potom vypočítava. Ak vodič potrebuje na začiatok nejakú zálohu alebo niečo také, bolo mu to vo väčšine prípadov poskytnuté. Zapožičané platobné karty slúžia na všetky firemné účely, keď sú pokuty v zahraničí, keď je servis v zahraničí, trajekty, preprava vlakom, keď sa prepravuje kamión, parkoviská a podobne. Pokiaľ vodič potrebuje nejakú zálohu na stravné, po konzultácii so svedkom si takúto zálohu mohol vybrať. Záloha na cestovné náhrady, pokiaľ by to nebolo prostredníctvom VISA karty, by bolo prevziať si zálohu v pokladni žalovaného. Svedok nevie o tom, či žalobca takúto možnosť využil. Limit na karte bol minimálne 100 Eur. V čase, keď bol u žalovaného zamestnaný žalobca, mal žalovaný nejakých 250 vodičov. Každý jeden výber sa musel odkonzultovať buď so svedkom W. J., s p. B. alebo s p. U.. Pripustil, že sa mohlo stať, že niekedy nefungovala platobná karta v zahraničí, ale to bol skôr problém daného bankomatu alebo niečo také, keď nejde vybrať nejaká určitá suma. Nebýva s tým problém. Pokiaľ vodič oznámil, že potrebuje vybrať nejakú zálohu, mohlo to trvať v podstate 5 minút, ale všetko záviselo od toho, či bol svedok pri internete alebo nie. Pokiaľ je to v pracovnom čase, je tam p. U.. Je to potom navýšené behom chvíľky, od kedy je tá daná platba schválená. Pokiaľ je to mimo pracovného času, je to dosť náročné, lebo svedok nie je stále pri internete a tam môže nastať problém. Vo väčšine prípadov bol svedok na telefóne alebo na internete. Prístup k účtu bankovou kartou mali všetci pracujúci vodiči. Každý jeden vodič má prístup, lebo keď sa to riešilo cez Western union bolo to zdĺhavé. Z toho dôvodu sa vodičom vystavili karty, aby sa dali v zahraničí používať, aby sa tak predišlo časovému sklzu. Na účte bývalo okolo 15.000 až 25.000 Eur a keď sa limit automaticky minie, navyšujú ho ekonómky. V podstate sú tam stále peniaze. Aby sa nestalo, že niekto niečo nemôže zaplatiť. Na otázku, či stravné je podľa svedka súkromný účel zamestnanca alebo je to súčasť cestovných náhrad, ktorý zamestnávateľ poskytuje, svedok uviedol, že to, čo v podstate potrebuje vodič, je to súkromné. Uviedol, že aj keď on bol vodičom, brali si vodiči so sebou vlastné finančné prostriedky na zahraničné cesty. Nestretol sa s prípadom, že by si niekto bral stravné dopredu, lebo sa to nedá vypočítať. Na Slovensku je denná diéta 17 Eur, v Taliansku je to napr. 45 Eur. Žalovaný nikdy dopredu nevie koľko ten ktorý vodič bude v zahraničí. Svedok uviedol, že všetky výbery nekontrolujú, ale kontrolujú napr. výbery nad 50 Eur, ktoré vodiči vyberajú a v takýchto prípadoch obvolávajú vodičov a zisťujú na čo konkrétne to bolo použité.

19. Svedok K. N. uviedol, že u žalovaného bol zamestnaný ako vodič MKD do marca 2017. Cestovné náhrady nepožadoval, preto cestovné náhrady nevyužíval. Používal vlastné peniaze, ktoré dostal na výplatu. Od žalovaného mu bola zapožičaná bankomatová platobná karta. Kartou využíval viacmenej na služobné účely, na platenie mýta, na platenie vlaku, keď bolo treba sa premiestniť s kamiónom a pokiaľ to potreboval, tak mu boli vložené nejaké peniaze na účet na vyžiadanie a mohol ich použiť aj na súkromné účely. Stravné počas pracovnej cesty si uhrádzal z vlastných zdrojov. Podpisoval nejaký papier o využívaní bankovej karty, ale táto mala byť viacmenej používaná na služobné účel, napr. na platenie mýta. Zo strany žalovaného mu nebolo povedané, či je alebo nie je stravné súčasťou cestovných náhrad.

20. Podľa predloženého vyjadrenia právneho zástupcu žalovaného v prípade vzniku nároku žalobcu na náhradu mzdy by táto mala predstavovať mesačne sumu 576,04 Eur v hrubej mzde, čo je čistá mzda 464,30 Eur.

21. Právna zástupkyňa žalobcu dňa 6.11.2017 predložila súdu vyjadrenie, v ktorom uviedla, že súhlasí s výpočtom predloženým žalovaným a náhrada mzdy má byť skutočne mesačne 576,04 Eur.

22. Na pojednávaní dňa 15.12.2017 právna zástupkyňa žalobcu a právny zástupca žalovaného zopakovali v podstatnej časti svoje vyjadrenia a prednesy uvedené počas vedenia tohto sporu.

23. Okresný súd Zvolen čiastočným rozsudkom sp.zn. 11Cpr/2/2017-223 zo dňa 15.12.2017 určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnanca K. A., nar. X.X.XXXX zo dňa 19.12.2016 zamestnávateľom STD DONIVO, a.s. Vranov nad Topľou je neplatné.

24. Krajský súd v Banskej Bystrici uznesením sp.zn. 16CoPr/3/2018-285 zo dňa 15.5.2019 zrušil čiastočný rozsudok Okresného súdu Zvolen a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Súd druhej inštancie zrušujúce uznesenie odôvodnil tým, že rozhodnutie Okresného súdu Zvolen je nepreskúmateľné z

dôvodu nedostatočného odôvodnenia, keď v dôvodoch rozsudku okresný súd len uviedol, že sa nestotožnil s právnym názorom žalovaného, že medzi sporovými stranami bola uzavretá konkludentná dohoda o používaní bankovej platobnej karty žalobcom. Okresný súd vôbec nevyhodnotil z akého dôvodu mal za to, že medzi sporovými stranami takáto dohoda uzavretá nebola, keď pri rozhodovaní vychádzal len z tvrdenia žalobcu o tom, že dohoda uzavretá nebola, „že to bolo len jednostranné rozhodnutie žalovaného, ktorý sa odvolával aj na svoju zaužívanú prax“. Okresný súd vôbec nevyhodnotil, z akého dôvodu mal za to, že nedošlo k uzavretiu dohody o užívaní platobnej karty, keď túto žalobca prevzal a riadne ju v zahraničí na pracovných cestách využíval. Podľa § 36 ods.2 písm. b) zákona č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov, preddavok alebo jeho časť môže zamestnávateľ po dohode so zamestnancom poskytnúť aj zapožičaním platobnej bankovej karty zamestnávateľa alebo medzinárodnej platobnej bankovej karty zamestnávateľa. Z uvedeného ustanovenia nevyplýva, že dohoda o zapožičaní platobnej bankovej karty zamestnávateľa alebo medzinárodnej platobnej bankovej karty zamestnávateľa musí byť uzavretá medzi zamestnancom a zamestnávateľom písomne. Výkladom opaku je možné dospieť k záveru, že takáto dohoda môže byť uzavretá aj konkludentne. Len samotné tvrdenie žalobcu, že takáto dohoda uzavretá nebola, nie je dôkazom o pravdivosti tohto tvrdenia. Existuje rozpor v tvrdení žalobcu a žalovaného v otázke času, kedy malo skončiť pracovné voľno žalobcu po skončení zahraničnej pracovnej cesty v novembri 2016, keď podľa žalovaného mu toto malo skončiť dňa 24.11.2016 a podľa žalobcu najneskôr 12.11.2016. Pokiaľ žalobca tvrdil, že žalovaný porušoval svoje povinnosti zamestnávateľa tým, že mu neposkytol cestovné náhrady v súlade s § 36 ods.1 Zákona o cestovných náhradách a teda že v nastúpení do zamestnania bránila žalobcovi prekážka na strane zamestnávateľa, spornou medzi stranami sporu bola otázka, kedy vznikla povinnosť žalobcu nastúpiť opätovne do zamestnania po skončení zahraničnej pracovnej cesty a či v tomto čase po skončení náhradného voľna žalobcu existovali dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru. Súd mal pri rozhodovaní vychádzať z pracovného vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom, teda žalobcom a žalovaným, ale nie z celkových okolností poskytovania pracovných náhrad žalovaného zamestnancom. Súd mal skúmať, či došlo alebo nedošlo k uzavretiu takejto dohody čo aj len konkludentne a pri rozhodovaní nevychádzať len z tvrdení jednej alebo druhej strany, ale z vykonaných dôkazov. Ak by súd dospel k záveru, že došlo k uzavretiu dohody o používaní takejto karty, mal skúmať, či v čase, keď mal žalobca povinnosť nastúpiť do zamestnania po skončení náhradného voľna, existovali prekážky tvrdené žalobcom v používaní finančných prostriedkov z tejto karty z dôvodu, že táto karta bola nefunkčná, zablokovaná a že na nej bol stanovený denný limit pre debetné platby vrátane výberov z bankomatu vo výške 30 Eur na deň. Odvolací súd poukázal na to, že žalovaný ako zamestnávateľ žalobcu nemal povinnosť poskytovať žalobcovi zálohy na cestovné náhrady tak, ako to požadoval žalobca, ale tak, ako to vyplýva z ustanovenia § 36 ods.2 zákona č. 283/2002 Z.z., teda poskytovať mu preddavok na náhrady podľa tohto zákona do sumy predpokladaných náhrad pri vyslaní na zahraničnú pracovnú cestu a pri vyslaní do štátu Európskej únie. Žalovaný poukázal na správu ČSOB, a.s., v ktorej boli uvedené limity čerpania z tohto účtu, podľa žalovaného bol tento limit 100 Eur a žalobca tvrdil, že bol limit 30 Eur denne. Súd prvej inštancie neplnil a vôbec nevyhodnotil tvrdenie žalovaného doložené aj správou ČSOB, a.s. (č.l. 104 a 105), z ktorej vyplýva, že denný limit na bankovej platobnej karte zamestnávateľa bol od 21.10.2015 vo výške 100 Eur, od 9.7.2016 vo výške 100 Eur, dňa 10.8.2016 vo výške 300 Eur a dňa 23.10.2016 vo výške 700 Eur. Pokiaľ sa žalobca domáhal neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru z dôvodov, že dôvodne nenastúpil do zamestnania po skončení náhradného voľna pre prekážky na strane žalovaného, spočívajúce v tom, že na bankovej platobnej karte nebol dostatok finančných prostriedkov, prípadne že táto karta bola zablokovaná alebo nefunkčná, bolo povinnosťou žalobcu tieto skutočnosti preukázať.

25. Krajský súd v Banskej Bystrici vo svojom zrušujúcom uznesení v bode 12./ odôvodnenia uviedol, že úlohou okresného súdu bude vyzvať žalobcu na preukázanie tej skutočnosti, že medzi ním a žalovaným nebola uzavretá čo i len konkludentná dohoda o používaní bankovej platobnej karty v zahraničí a pokiaľ žalobca tvrdí, že takáto uzavretá nebola, treba žalobcu vyzvať na vysvetlenie, z akého dôvodu potom v zahraničí túto kartu používal. Pokiaľ žalobca tvrdí, že banková karta bola zablokovaná, nefunkčná alebo na nej nebol dostatok finančných prostriedkov (odvolací súd zdôrazňuje, že v čase, kedy mal žalobca opätovne nastúpiť do zamestnania po skončení náhradného voľna, pretože žalobcovi bol okamžite skončený pracovný pomer z dôvodu nenastúpenia do zamestnania po skončení jeho náhradného voľna), dôkazné bremeno v tomto smere zaťažuje žalobcu.

26. Zákonný sudca uskutočnil dokazovanie aj podľa § 204 CSP oboznámením predložených listinných dôkazov.

27. Pracovný pomer žalobcu u žalovaného vznikol na základe pracovnej zmluvy zo dňa 16.10.2015. Druh vykonávanej práce bol dohodnutý „vodič medzinárodnej kamiónovej dopravy“. Podľa bodu 3. pracovnej zmluvy, dohodnutým dňom nástupu do práce bol deň po získaní spôsobilosti viesť nákladné vozidlo nad 3,5 tony a jazdnú súpravu, ktorá sa preukazuje vodičským oprávnením skupiny C+E, po absolvovaní kurzu základnej kvalifikácie za účelom získania osvedčenia základnej kvalifikácie vodiča cestnej dopravy a karty vodiča. Pracovný pomer bol dojednaný na dobu neurčitú s 3 mesačnou skúšobnou dobou. Podľa bodu 11. pracovnej zmluvy, v zmysle zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách sa pracovnou zmluvou dojednáva:

- a. v zmysle § 2 ods.3 zákona o cestovných náhradách ako miesto možného nástupu na pracovnú cestu a miesto ukončenia pracovnej cesty aj miesto pobytu zamestnanca,
- b. v zmysle § 5 ods.5 zákona o cestovných náhradách zníženie stravného o 5% z ustanovenej sumy stravného.

28. Dňa 13.4.2016 bol uzavretý Dodatok č. 1/2016 k pracovnej zmluve zo dňa 6.10.2015. Predmetom dodatku bola úprava článku 3., keď pôvodný text bol nahradený dátumom 14.4.2016.

29. Žalovaný okamžitým ukončením pracovného pomeru zo dňa 19.12.2016 okamžite ukončil pracovný pomer žalobcu u žalovaného z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny, ku ktorému došlo tak, že dňa 24.11.2016 skončilo náhradné voľno žalobcu, po ktorom sa mal hlásiť a nastúpiť do zamestnania, čo žalobca neurobil a na telefonáty od personálneho manažéra nereagoval. Personálnemu manažérovi neoznámil, že je alebo bude práceneschopný a ani iné skutočnosti, ktoré by žalobcovi bránili v nástupe do práce. Dňa 28.11.2016 bola žalobcovi zaslaná odpoveď na žiadosť o poskytnutie preddavku na cestovné náhrady, kde bol zároveň vyzvaný na dohodnutie termínu nástupu do práce. Žalobca telefonicky odmietol komunikovať a na viacnásobnú výzvu na nástup do práce formou SMS od personálneho manažéra nenastúpil. Od skončenia náhradného voľna bola žalobcovi vykazovaná neospravedlnená absencia, neospravedlnenou absenciou hrubo porušil pracovnú disciplínu. Preto žalovaný so žalobcom okamžite skončil pracovný pomer podľa § 68 ods.1 písm. b) Zákonníka práce. Žalobca žiadosťou zo dňa 7.11.2016 požiadal žalovaného o poskytnutie preddavku na cestovné náhrady s poukazom na článok 13. pracovnej zmluvy, článok 11. pracovnej zmluvy a § 36 ods.1 a ods.2 zákona č. 283/2002 Z.z.

30. Žalovaný na túto žiadosť reagoval písomným podaním zo dňa 14.11.2016, v ktorom uviedol, že stravné je žalobcovi poskytované podľa § 36 ods.2 písm. b) zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách zapožičaním platobnej bankovej karty zamestnávateľa. Zároveň žalobcu upozornil, že spôsob použitia zapožičanej platobnej karty zamestnávateľa sa riadi pokynmi uvedenými v „Manuále vodiča MKD“, ktorý je súčasťou žalobcovej pracovnej zmluvy a stanovuje interný pracovný poriadok spoločnosti.

31. Žalobca opakovanou žiadosťou požiadal o poskytnutie preddavku na cestovné náhrady. Žiadosť bola datovaná dátumom 25.11.2016. V žiadosti uviedol, že na bankovej karte má nastavený limit na deň vo výške 30 Eur, čo je menej, než je výška stravného pre krajiny ako napr. Nemecko, Francúzsko, Holandsko a predovšetkým Taliansko, kde býva najčastejšie vyslaný. Uvedenou platobnou kartou uhrádza aj poplatky za parkoviská a akonáhle tieto uhradí, finančný limit na karte mu neumožní zaplatiť si aj stravné vo výške predpísanej pre tú - ktorú krajinu. Žalovaným poskytovaný preddavok preto nie je poskytovaný riadne a ani vo výške určenej v § 36 ods.1 zákona č. 283/2002 Z.z. Ako vodič má dispečerom určenú trasu, po ktorej musí ísť a túto trasu musí dodržať. Nie vždy je na tejto trase obchod s potravinami resp. motorest, pred ktorým by bolo aj parkovisko pre kamión. Preto nemôže zastaviť kedykoľvek a kdekoľvek. Preto je potrebné, aby mal peniaze na stravné vopred a akonáhle má možnosť si potraviny kúpiť, aby tak mohol urobiť, hoci aj na niekoľko dní vopred a teda v sume vyššej, než je limit na platobnej karte. V žiadosti zároveň uviedol, že chce požiadať, aby mu žalovaný ako zamestnávateľ prideloval prácu podľa pracovnej zmluvy. Po skončení poslednej pracovnej cesty mal mať voľno 7 dní a bolo mu povedané, že následne nastúpi na ďalšiu pracovnú cestu 12. alebo 13. novembra 2016. Uviedol, že už je 25. november a zatiaľ mu nebolo zo strany žalovaného umožnené na pracovnú cestu nastúpiť. Tým, že mu nie je pridelovaná práca podľa pracovnej zmluvy, nemá možnosť zárobku a dostáva sa do nepríjemnej finančnej situácie.

32. Žalovaný v odpovedi zo dňa 28.11.2016 zopakoval to, čo už uviedol na základe predchádzajúcej žiadosti žalobcu. Žalobca k žalobe pripojil aj ďalšiu opakovanú žiadosť zo dňa 16.12.2016.

33. Žalobca súdu predložil aj rozsiahlu SMS komunikáciu nachádzajúcu sa na č.l. 26 - 38.

34. Žalobca zaslal žalovanému dňa 29.12.2016 nesúhlas s okamžitým skončením pracovného pomeru. Uviedol, že dôvody uvedené v dokumente s názvom „Okamžité ukončenie pracovného pomeru“ zo dňa 19.12.2016 sa nezakladajú na pravde. V žiadnom prípade neporušil závažným spôsobom pracovnú disciplínu, ako to tvrdí žalovaný, práve naopak žalovaný porušil svoje povinnosti zamestnávateľa voči žalobcovi. Na nástup do práce sa žalobca opakovane hlásil, avšak z dôvodov na strane žalovaného mu nástup nebol umožnený, resp. žalovaný mu odmietal poskytnúť pri vyslaní na zahraničnú pracovnú cestu cestovné náhrady v zmysle platných právnych predpisov. Preto žalobca považuje okamžité skončenie pracovného pomeru za neplatné a nedôvodné. Trval na tom, aby ho žalovaný ako zamestnávateľ naďalej zamestnával ako vodiča medzinárodnej kamiónovej dopravy na základe pracovnej zmluvy zo dňa 16.10.2015.

35. Dňa 24.6.2016 bola medzi sporovými stranami uzavretá Dohoda o hmotnej zodpovednosti, podľa ktorej žalobca prezval od žalovaného kreditnú kartu č. XXXX XXXX XXXX XXXX, na základe ktorej mohol čerpať finančné prostriedky v cudzej mene z účtu č. XXXXXX-XXXXXXXX/XXXX v rozsahu nevyhnutnom a potrebnom pre uskutočnenie konkrétnej prepravy, na ktorú má hmotne zodpovedný pracovník cestovný príkaz.

36. Žalovaný vo vyjadrení k nesúhlasu s okamžitým skončením pracovného pomeru zo dňa 26.1.2017 uviedol, že s tvrdením žalobcu nesúhlasí a naďalej zotrváva na pôvodných vyjadreniach žalovaného. V komunikácii so spoločnosťou STD Donivo, a.s. bolo žalobcovi jasne oznámené, že preddavky na cestovné náhrady, mu zamestnávateľ poskytuje v zmysle dohody zapožičaním platobnej karty v súlade s ustanovením § 36 ods.2 písm. b) zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách. Napriek skutočnosti, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 19.12.2016 považuje žalovaný za platné, vyzval žalobcu v zmysle § 79 ods.1 Zákonníka práce v nadväznosti na oznámenie žalobcu zo dňa 29.12.2016 na okamžitý nástup do zamestnania, kde bude žalobcovi opätovne pridelovaná práca v zmysle uzavretej pracovnej zmluvy.

37. Dňa 31.7.2017 predložila súdu správu ČSOB, a.s. Bratislava, ktorá bola doplnená správou zo dňa 18.9.2017. Zo správy vyplýva, že celkový denný limit bol od 21.10.2015 vo výške 100 Eur, od 9.7.2016 vo výške 100 Eur, dňa 10.8.2016 vo výške 300 Eur a dňa 23.10.2016 vo výške 700 Eur. Denný cash limit bol v rovnakej výške ako celkový denný limit. Od 24.5.2017 to bolo 200 Eur. V rovnakej výške bol aj denný sale limit. Ako užívateľ sa uvádza buď info24 alebo scube. Zo správy zo dňa 18.9.2017 vyplýva, že limity sú v systéme banky rozdelené na celkový denný, denný cash a denný sale iba v systéme. Pre debetné karty sú všetky tieto limity rovnaké a predstavujú celkový limit platieb kartou povolený pre daný deň akoukoľvek formou. Je to rozdelené napr. kvôli kreditným kartám, kde je denný cash (výber z bankomatu) obmedzený na 20% z celového limitu. Klient ale pri zmene limitu toto rozdelenie nevidí. Preto si je možné v zmenách limitu všimnúť iba celkový denný limit. Výrazy info24/scube znamenajú spôsob zmeny limitu. Výraz S-cube znamená, že zmena bola robená pobočkovým pracovníkom banky, info24 znamená, že zmena bola spravená cez InternetBanking. Suma mohla byť čerpaná výberom z bankomatu alebo platbou pri POS termináli. Celkový limit karty je limit pre platby v POS termináli, internetom a výbery z bankomatov za daný deň spolu. Limit uvedený v prtscr je limit iba pre danú kartu. Pre každú kartu k účtu môže byť iný.

38. Do spisu bol predložený aj Manuál vodiča MKD STD Donovi a.s. prevádzka Zvolen zo dňa 1.12.2015.

39. Právna zástupkyňa žalobcu vo vyjadrení zo dňa 9.7.2019 uviedla, že k všetkým uvedeným skutočnostiam sa v podstate žalobca už vyjadril v konaní pred súdom prvej inštancie, čo krajský súd zrejme opomenul resp. nezohľadnil celý obsah spisového materiálu. Žalobca s používaním platobnej karty nikdy neprejavil súhlas, o čom svedčí, že opakovane písomne žiadal svojho zamestnávateľa aby mu poskytoval cestovné náhrady v zmysle zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov. Žalobca nesúhlasil s poskytovaním cestovných náhrad formou zapožičania platobnej karty zamestnávateľa. Z toho dôvodu, že žalovaný mu odmietal poskytovať cestovné náhrady inou formou, žalobca bol nútený predmetnú platobnú kartu aj použiť. To neznamená, že došlo k

uzavretiu konkludentnej dohody medzi sporovými stranami. Ak žalobca písomne opakovane prejavil svoj nesúhlas s poskytovaním cestovných náhrad formou zapožičania bankovej platobnej karty, nemožno jej použitie v situácii, keď žalobca doslova nemal na výber, považovať za uzavretie čo i len konkludentnej dohody. Podľa právnej zástupkyne žalobcu krajský súd sa nesprávne domnieva, že by žalobca mal povinnosť preukazovať, že nedošlo k uzavretiu čo i len konkludentnej dohody o používaní platobnej karty. Poukázala na výsluchy svedkov p. N. a W. J., ktorý pred súdom vypovedal, že cestovné náhrady sa neposkytovali pri vyslaní na zahraničnú pracovnú cestu, ako to požaduje zákon o cestovných náhradách, ale zúčtovali sa až po skončení pracovnej cesty vo výplatnom termíne a dodatočne sa vyplácali zamestnancom spolu so mzdou, t.j. spätne. Z výpovede svedka vyplynulo, že banková platobná karta je zapožičaná vodičom automaticky a nepochybne potvrdil, že každé jej použitie musia zamestnanci hlásiť, pričom sa nejednalo len o notifikačnú povinnosť, ako sa to snažil tvrdiť žalovaný. Platobná karta bola zapožičaná žalobcovi až niekoľko mesiacov po jeho nástupe do práce. Dovtedy nedisponoval ani len touto platobnou kartou. Samotný fakt o zapožičaní platobnej karty teda neznamená poskytnutie preddavku napr. na stravné, lebo podľa výpovede poverenej osoby žalovaného (svedka J.), toto žalovaný považuje za osobné výdavky vodiča, nie za cestovné náhrady. Pokiaľ ide o požiadavku súdu, aby žalobca preukázal svoje tvrdenia o zablokovaní, či nefunkčnosti platobnej karty alebo nedostatku finančných prostriedkov na účte, žalobca nemá možnosť spätne tieto skutočnosti preukázať, avšak vyššie uvedené skutočnosti ohľadom neuzavretia ani len konkludentnej dohody o poskytovaní cestovných náhrad formou zapožičania platobnej karty a vykonané dokazovanie, z ktorého nepochybne vyplynulo, že zapožičaná platobná karta neslúžila na úhradu viacerých zákonom určených druhov cestovných náhrad ako napr. stravného, je postačujúce na rozhodnutie, že cestovné náhrady neboli žalovaným riadne a včas poskytované.

40. Právny zástupca žalovaného vo vyjadrení zo dňa 12.9.2019 uviedol, že predmetom ďalšieho konania podľa odôvodnenia Krajského súdu v Banskej Bystrici má byť skúmanie hmotnoprávných dôvodov žaloby, či v čase dania okamžitého skončenia pracovného pomeru existovali dôvody tvrdené žalobcom. Žalovaný od začiatku súdneho sporu uvádza, že cestovné náhrady svojim zamestnancom poskytuje tak, ako mu to zákon umožňuje. Žalobcovi bola zverená bankomatová platobná karta, o čom svedčia nielen listinné dôkazy, ako aj preukázateľné používanie bankomatovej karty - výpisom zo saldokonta. Žalobca mal a disponoval platobnou kartou, ktorej účel bol vymedzený na výkon pracovnej činnosti vodiča MKD. Ďalšie upresnenie ako sa majú peňažné prostriedky hlásiť žalovanému je uvedené v písomnom pracovnom poriadku, ktorým je manuál vodiča MKD. Zamestnávateľ musí vedieť správne rozúčtovať jednotlivé čerpania z bankomatovej karty, pričom bez oznámenia toho, kto peniaze čerpá, ich nevie rozúčtovať. Žalovaný musí vedieť, či sa jedná o čerpanie peňazí napr. na trajekt, parkovné, prepravné náklady, ktoré zaradí do svojho účtovníctva ako svoj daňový výdavok na podnikateľskú činnosť, alebo sa jedná o zložku preddavku na mzdu, ktorú zaradí na účet zamestnanca, z ktorého je povinný vykonať pri zúčtovaní mzdy povinné odvody a zrážku dane, alebo sa jedná o už toľko pretraktovanú cestovnú náhradu, ktorá sa zaradí na účet zamestnanca, z ktorého zamestnávateľ nerobí žiadne zrážky, pretože cestovné náhrady do zákonnej výšky nepodliehajú dani z príjmu. Žalobca nepreukázal svoje tvrdenie o nefunkčnosti platobnej bankomatovej karty. Žalovaný toto tvrdenie popiera, lebo nemá žiadne hlásenie ani správu od financujúcej banky, že by karta bola nefunkčná.

41. Právna zástupkyňa žalobcu v písomnom podaní zo dňa 31.10.2019 súdu oznámila, že vyčíslenie uplatnenej náhrady mzdy už súdu zaslala dňa 8.9.2017, ale že v neskoršom priebehu konania z neskôr predložených listín bolo zistené, že oznámenie žalobcu o tom, že trvá na tom, aby ho žalovaný naďalej zamestnával, bolo doručené až 3.1.2017, t.j. v prvom štvrtroku 2017. Preto pôvodne uvádzaný výpočet nie je správny, lebo rozhodujúcim obdobím pre výpočet priemerného zárobku je v takomto prípade 4. štvrtrok 2016. Priemerný mesačný zárobok žalobcu v uvedenom rozhodujúcom období predstavoval sumu 654,99 Eur.

42. Právny zástupca žalovaného vo vyjadrení zo dňa 11.11.2019 uviedol, že žalobca do svojho výpočtu nesprávne zaradil v mesiacoch 10/2016 a 11/2016 aj náhradu za dovolenku, ktorá sa do výpočtu podľa Zákonníka práce nezaraďuje. Vo vyjadrení uviedol výpočet náhrady mzdy, podľa ktorého priemerný zárobok predstavuje 555,03 Eur v hrubom a 449,56 Eur v čistom.

43. Na pojednávaní dňa 22.11.2019 súd pripustil zmenu žaloby, na základe ktorej sa žalobca domáha náhrady mzdy vo výške 654,99 Eur mesačne za obdobie od 3.1.2017 do času, kedy mu žalovaný umožní pokračovať v práci, resp. do rozhodnutia súdu.

44. Právna zástupkyňa žalobcu na pojednávaní uviedla, že žalobca v plnom rozsahu zotráva na svojich doterajších vyjadreniach vo veci samej a poukazuje na svoje písomné podanie zo dňa 9. júla 2019. Trvala na tom, že medzi sporovými stranami nedošlo k uzavretiu ani konkludentnej dohody o používaní platobnej bankomatovej karty. Žalovaný nepreukázal uzavretie tejto dohody a preto neunesol dôkazné bremeno. Poukázala opäť na vyjadrenie svedka W. J. a do spisu predložené SMS-ky a doporučené listy, na ktoré žalovaný aj reagoval. V listoch žalobca výslovne vyjadroval svoj nesúhlas s poskytovaním cestovných náhrad formou platobnej karty. Uviedla, že čo sa týka uplatňovanej náhrady mzdy, súhlasí s výpočtom, ktorý bol predložený žalovaným a tá náhrada mzdy potom skutočne vychádza 555,03 Eur mesačne v hrubom.

45. Právny zástupca žalovaného na pojednávaní uviedol, že sa stotožňuje s tvrdením Krajského súdu v Banskej Bystrici, ktoré bolo uvedené v uznesení, ktorým bol zrušený čiastočný rozsudok Okresného súdu Zvolen a vec bola vrátená na ďalšie konanie. Poukázal na bod 12. predmetného uznesenia, že žalobca neunesol dôkazné bremeno, pretože najprv žalobca tvrdil, že predmetná platobná karta bola zablokovaná, nefunkčná alebo na nej nebol dostatok finančných prostriedkov, čo následne žalovaný vyvrátil listinnými dôkazmi, ktoré boli predložené súdu. Neskôr sa žalobca snažil argumentovať tým, že nebola uzavretá žiadna dohoda o používaní bankovej platobnej karty a takáto dohoda bola uzatvorená viacmenej tým podpísaním dohody o hmotnej zodpovednosti, kde žalobca si prevzal bankovú platobnú kartu na tie konkrétne účely, a keby súd nepovažoval túto dohodu o hmotnej zodpovednosti za tú dohodu o používaní bankovej platobnej karty, tak minimálne táto dohoda bola uzatvorená konkludentne, keďže naďalej žalobca potom používal túto bankovú platobnú kartu na úhradu tých cestovných náhrad a na úhradu tých všetkých výdavkov na pracovných cestách. Poukázal na svoje predchádzajúce písomné vyjadrenia. Právny zástupca žalovaného navrhol žalobu v plnom rozsahu zamietnuť a uplatnil si právo na náhradu trov konania v plnom rozsahu 100%.

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

a. bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin,

b. porušil závažne pracovnú disciplínu.

47. Podľa § 68 ods.2 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže podľa odseku 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. O začiatku a plynutí lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 4 a 5.

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

49. Podľa § 63 ods.5 Zákonníka práce, ak sa v priebehu lehoty dvoch mesiacov uvedenej v odseku 4 konanie zamestnanca, v ktorom možno vidieť porušenie pracovnej disciplíny, stane predmetom konania iného orgánu, možno dať výpoveď ešte do dvoch mesiacov odo dňa, keď sa zamestnávateľ dozvedel o výsledku tohto konania.

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

51. Podľa § 79 ods.1 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada

patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

52. Podľa § 79 ods.2 Zákonníka práce, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

53. Podľa § 142 ods.1 Zákonníka práce, ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoj) a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

54. Podľa § 36 ods.1 zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi preddavok na náhrady podľa tohto zákona do sumy predpokladaných náhrad (ďalej len "preddavok") pri vyslaní na zahraničnú pracovnú cestu a pri vyslaní do štátu Európskej únie. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi preddavok pri inej skutočnosti zakladajúcej nárok na náhrady iba na žiadosť zamestnanca.

55. Podľa § 36 ods.2 uvedeného zákona, preddavok alebo jeho časť môže zamestnávateľ po dohode so zamestnancom poskytnúť aj

- a) formou cestovného šeku,
- b) zapožičaním platobnej bankovej karty zamestnávateľa alebo medzinárodnej platobnej bankovej karty zamestnávateľa,
- c) prevodom na účet zamestnanca vedený v banke alebo pobočke zahraničnej banky v eurách alebo prevodom na účet zamestnanca vedený v banke alebo pobočke zahraničnej banky v cudzej mene.

56. Podľa § 36 ods.3 uvedeného zákona, zamestnávateľ môže v prípade potreby poskytnúť preddavok jedným rozhodnutím

- a) pre viacerých zamestnancov,
- b) na viacero pracovných ciest zamestnanca.

57. Podľa § 36 ods.4 prvá veta uvedeného zákona, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pri vyslaní na zahraničnú pracovnú cestu do členského štátu eurozóny alebo do tretieho štátu a pri vyslaní do štátu Európskej únie, ktorý je členským štátom eurozóny, preddavok v eurách v rozsahu a v sume podľa času trvania a podmienok zahraničnej pracovnej cesty a času a podmienok vyslania do štátu Európskej únie.

58. Podľa § 36 ods.6 uvedeného zákona, preddavok na stravné zamestnávateľ poskytuje v mene ustanovenej pre jednotlivé krajiny opatrením ministerstva financií. Zamestnávateľ sa v prípade potreby môže so zamestnancom dohodnúť na poskytnutí preddavku na stravné v inej mene, ako je mena ustanovená pre jednotlivú krajinu opatrením ministerstva financií.

59. Podľa § 36 ods.8 uvedeného zákona, zamestnávateľ je povinný do desiatich pracovných dní odo dňa predloženia písomných dokladov vykonať vyúčtovanie pracovnej cesty alebo inej skutočnosti zakladajúcej nárok na náhrady podľa tohto zákona a uspokojiť nároky zamestnanca, ak nie je v kolektívnej zmluve, alebo v písomnej dohode so zamestnancom dohodnutá, alebo vo vnútornom predpise zamestnávateľa určená dlhšia doba, najdlhšie však do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom boli predložené písomné doklady.

60. Podľa § 77 Zákonníka práce, neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

61. Dokazovaním bolo jednoznačne preukázané, že medzi žalobcom a žalovaným vznikol pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy uzavretej dňa 16.10.2015. Žalobca bol zamestnaný ako vodič

medzinárodnej kamiónovej dopravy (MKD). Žalovaný okamžitým ukončením pracovného pomeru zo dňa 19.12.2016 okamžite skončil pracovný pomer so žalobcom podľa § 68 ods.1 písm. b) Zákonníka práce, keď za závažné porušenie pracovnej disciplíny považoval to, že žalobca po skončení náhradného voľna, ktoré mu skončilo 24.11.2016 nenastúpil do práce a nereagoval ani na výzvy žalovaného ako svojho zamestnávateľa. Dňa 28.11.2016 bola žalobcovi zaslaná odpoveď na jeho žiadosť o poskytovanie preddavkov na cestovné náhrady a bol vyzvaný na dohodnutie termínu nástupu do práce.

62. Žalobca písomným podaním zo dňa 29.12.2016 prejavil svoj nesúhlas s okamžitým skončením pracovného pomeru. Odôvodnil to tým, že v žiadnom prípade neporušil závažným spôsobom pracovnú disciplínu, ale práve naopak žalovaný porušil svoje povinnosti zamestnávateľa voči žalobcovi. Na nástup do práce sa opakovane hlásil, avšak z dôvodov na strane žalovaného mu nástup nebol umožnený, lebo žalovaný mu odmietal poskytnúť pri vyslaní na zahraničnú pracovnú cestu cestovné náhrady v zmysle platných právnych predpisov.

63. Podľa § 69 ods.1 písm. b) Zákonníka práce, zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak zamestnávateľ mu nevypláti mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady, náhradu za pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo ich časť do 15 dní po uplynutí ich splatnosti.

64. Podľa § 69 ods.3 Zákonníka práce, zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel.

65. Žalovaný okamžite skončil pracovný pomer so žalobcom podľa § 68 ods.1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny, ktorého sa žalobca mal dopustiť tým, že po 24.11.2016, keď mu skončilo náhradné voľno, sa mal hlásiť a nastúpiť do zamestnania, čo neurobil a na telefonáty nereagoval. Žalobca svoje nenastúpenie do práce odôvodňoval aj písomne tým, že mu zamestnávateľ nevypláca riadne cestovné náhrady. Podľa žalovaného boli žalobcovi cestovné náhrady vyplácané v súlade s ustanovením § 36 ods.2 Zákona o cestovných náhradách tým spôsobom, že žalobcovi bola pridelená bankomatová platobná karta, ktorú žalobca aj užíval.

66. Podľa právneho názoru vyjadreného Krajským súdom Banská Bystrica v zrušujúcom uznesení pridelením platobnej bankomatovej karty žalovaným žalobcovi a jej používaním žalobcom došlo ku konkludentne uzavretej dohode o používaní platobnej bankomatovej karty. S týmto názorom nesúhlasila právna zástupkyňa žalobcu, keď aj po zrušení čiastočného rozsudku Krajským súdom v Banskej Bystrici trvala na tom, že nedošlo ani ku konkludentnému uzavretiu dohody o používaní platobnej bankomatovej karty.

67. Medzi sporovými stranami zostalo sporné aj to, či k skončeniu náhradného voľna došlo do 12.11.2016 ako to tvrdil žalobca alebo až dňom 24.11.2016, ako to tvrdil žalovaný.

68. Podľa názoru súdu pre rozhodnutie tohto sporu nie je právne významné, či došlo k skončeniu náhradného voľna do 12.11.2016 alebo až 24.11.2016 a ani to, či došlo k uzavretiu konkludentnej dohody o používaní platobnej bankomatovej karty a k vyplácaniu cestovných náhrad touto formou.

69. Jednoznačne bolo preukázané, že žalovaný okamžite skončil pracovný pomer žalobcovi podľa ustanovenia § 68 ods.1 písm. b) Zákonníka práce v lehote stanovenej ustanovením § 68 ods.2 Zákonníka práce. Žalobca si uplatnil na súde právo na určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru v rámci zákonnej 2-mesačnej lehoty podľa § 77 Zákonníka práce.

70. Takisto bolo jednoznačne preukázané, že dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru bolo to, že žalobca od 24.11.2016 do práce nenastúpil. Dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru nebolo teda nenastúpenie žalobcu do práce v období od 12.11.2016 do 23.11.2016. Podľa názoru súdu nevyplatenie alebo nevyplácanie cestovných náhrad v súlade so želaním žalobcu nie je dôvodom na ospravedlnenú neúčasť v práci. Nevyplatenie cestovných náhrad by mohlo byť len dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru žalobcom podľa § 69 ods.1 písm. b) Zákonníka práce, čo by žalobca musel urobiť písomne v lehote 1 mesiaca odo dňa, kedy sa dozvedel o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru. K tomuto však zo strany žalobcu vôbec nedošlo.

71. Preto žalovaný dôvodne skončil okamžite pracovný pomer žalobcu z dôvodu závažného porušovania pracovnej disciplíny, keď po 24.11.2016 žalobca do práce nenastúpil. Žalobca sa takto dopustil neospravedlnenej neúčasti v práci - neospravedlnenej absencie, čo je dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods.1 písm. b) Zákonníka práce.

72. S prihliadnutím na to, že podľa názoru súdu bol so žalobcom okamžite skončený pracovný pomer v súlade so zákonom, nevznikol žalobcovi nárok ani na zaplatenie náhrady mzdy.

73. Z vyššie uvedených dôvodov súd preto žalobu žalobcu v plnom rozsahu zamietol.

74. O trovách konania súd rozhodol podľa § 255 ods.1 a § 262 ods.1 CSP.

75. Podľa § 255 ods.1 CSP, súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

76. Podľa § 262 ods.1 CSP, o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

77. Podľa § 262 ods.2 CSP, o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu je možné podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia prostredníctvom tunajšieho súdu na Krajský súd v Banskej Bystrici, a to písomne v 2 vyhotoveniach (§ 355 ods.1 C.s.p. a § 362 ods.1 C.s.p.).

Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné (§ 358 C.s.p.).

Odvolanie môže podať intervenient, ak tvorí so stranou podľa § 359 C.s.p. nerozlučné spoločenstvo podľa § 77 (§ 360 ods.1 C.s.p.).

V ostatných prípadoch môže intervenient podať odvolanie so súhlasom strany podľa § 359 C.s.p. (§ 360 ods.2 C.s.p.).

Lehota na podanie odvolania plynie od doručenia rozhodnutia intervenientovi (§ 360 ods.3 C.s.p.).

Prokurátor môže podať odvolanie, ak sa konanie začalo jeho žalobou alebo ak do konania vstúpil (§ 361 ods.1 C.s.p.).

Odvolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom súde (§ 362 ods.2 C.s.p.).

Odvolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo podané po uplynutí lehoty podľa ods. 1 preto, že odvolateľ sa spravoval nesprávnym poučením súdu o lehote na podanie odvolania. Ak rozhodnutie neobsahuje poučenie o lehote na podanie odvolania alebo ak obsahuje nesprávne poučenie o tom, že odvolanie nie je prípustné, možno podať odvolanie do troch mesiacov od doručenia rozhodnutia (§ 362 ods.3 C.s.p.).

Odvolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo podané na nepríslušnom súde preto, že odvolateľ sa spravoval nesprávnym poučením o súde príslušnom na podanie odvolania. To platí aj vtedy, ak rozhodnutie neobsahuje poučenie o súde príslušnom na podanie odvolania (§ 362 ods.4 C.s.p.).

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh). (§ 363 C.s.p.).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania (§ 364 C.s.p.).

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 (§ 365 ods.1 C.s.p.).

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 (§ 365 ods.2 C.s.p.).

Odvolaacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania (§ 365 ods.3 C.s.p.).

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

- a) sa týkajú procesných podmienok,
- b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,
- c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo

d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie (§ 366 C.s.p.).

Ak podá ten, kto je na to oprávnený, včas odvolanie, nenadobúda rozhodnutie právoplatnosť, dokiaľ o odvolaní právoplatne nerozhodne odvolací súd (§ 367 ods.1 C.s.p.).

Ak sa rozhodlo o niekoľkých právach so samostatným skutkovým základom alebo ak sa rozhodnutie týka niekoľkých subjektov a ide o samostatné spoločenstvo podľa § 76 a odvolanie sa výslovne vzťahuje len na niektoré práva alebo na niektoré subjekty, nie je právoplatnosť výroku, ktorý nie je napadnutý, odvolaním dotknutá. To neplatí, ak od rozhodnutia o napadnutom výroku závisí výrok, ktorý odvolaním nebol výslovne dotknutý, alebo ak určitý spôsob usporiadania vzťahu medzi stranami vyplýva z osobitného predpisu (§ 367 ods.2 C.s.p.).

Právoplatnosť ostatných výrokov nie je dotknutá ani vtedy, ak odvolanie smeruje len proti výroku o trovách konania, o príslušenstve pohľadávky, o jej splatnosti alebo o predbežnej vykonateľnosti (§ 367 ods.3 C.s.p.).

Osoba oprávnená podať odvolanie sa môže odvolania vzdať. Vzdať sa odvolania možno len voči súdu, a to až po vyhlásení rozhodnutia (§ 368 C.s.p.).

Dokiaľ o odvolaní nebolo rozhodnuté, možno ho vziať späť. Ak odvolateľ vzal odvolanie späť, nemôže ho podať znova (§ 369 ods.1 C.s.p.).

Ak odvolateľ vezme odvolanie späť, právoplatnosť napadnutého rozhodnutia nastane, ako keby k podaniu odvolania nedošlo. Lehoty, ktoré majú plynúť od právoplatnosti napadnutého rozhodnutia, plynú v takom prípade od právoplatnosti uznesenia o zastavení odvolacieho konania (§ 369 ods.2 C.s.p.).

Ak sa odvolanie, o ktorom nebolo rozhodnuté, vzalo späť, odvolací súd odvolacie konanie zastaví (§ 369 ods.3 C.s.p.).

Ak sa odvolanie vzalo späť sčasti, použijú sa ustanovenia predchádzajúcich odsekov primerane (§ 369 ods.4 C.s.p.).

Ak je žaloba vzatá späť po rozhodnutí súdu prvej inštancie, ale skôr, ako rozhodnutie nadobudlo právoplatnosť, odvolací súd rozhodne o pripustení späťvzatia (§ 370 ods.1 C.s.p.).

Súd späťvzatie žaloby nepripustí, ak s tým protistrana z vážnych dôvodov nesúhlasí. Ak späťvzatie žaloby pripustí, odvolací súd zruší rozhodnutie súdu prvej inštancie a konanie zastaví (§ 370 ods.2 C.s.p.).

Ak je žaloba vzatá späť sčasti, použijú sa ustanovenia predchádzajúcich odsekov primerane (§ 370 ods.3 C.s.p.).

Žalobu nie je možné v odvolacom konaní meniť (§ 371 C.s.p.).

V odvolacom konaní nie je možné uplatniť práva voči žalobcovi vzájomnou žalobou (§ 372 C.s.p.).

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona - zákon č. 233/1995 Z.z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti - Exekučný poriadok (§ 220 ods.1 C.s.p.).