

Súd: Okresný súd Bratislava III
Spisová značka: 12C/27/2021
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6121217797
Dátum vydania rozhodnutia: 03. 11. 2022
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Vladislav Birás, PhD.
ECLI: ECLI:SK:OSBA3:2022:6121217797.5

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava III sudcom JUDr. Vladislavom Birásom, PhD., v spore žalobcu: I. Y. Q., narodený XX. októbra XXXX, trvalým pobytom v O., L. XXX/XX, zastúpeného Advokátskou kanceláriou Rieglová & Kadáková s.r.o., so sídlom v Bratislave, Bajkalská 5/1, IČO: 51 330 091, proti žalovanej: PANTHEON.tech s.r.o., so sídlom v Bratislave, Mlynské nivy 56, IČO: 35 821 779, o zaplatenie 300 eur s príslušenstvom, takto

rozhodol:

Žalobu z a m i e t a.

Žalovanej náhradu trov konania nepriznáva.

odôvodnenie:

1. Žalobca sa žalobou podanou Okresnému súdu Banská Bystrica ako súdu upomínaciemu 20. januára 2021 a postúpenou Okresnému súdu Bratislava III ako súdu pracovnoprávnemu 16. marca 2021 domáhal, aby súd uložil žalovanej povinnosť zaplatiť mu sumu 300 eur s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 300 eur od 21. septembra 2010 do zaplatenia z titulu nevyplatenia časti pohyblivej zložky mzdy za mesiac august 2020.

1.1. Vo svojej žalobe a ďalších písomných podaniach a ústnych vyjadreniach uviedol, že so žalovanou ako svojim zamestnávateľom uzavrel 16. októbra 2015 pracovnú zmluvu na dobu neurčitú s dňom nástupu do práce 1. februára 2016 na pracovnú pozíciu „software engineer“ (softvérový inžinier). Pracovný pomer medzi stranami sa skončil na základe dohody o jeho skončení zo 4. augusta 2021, a to ku dňu 30. augustu 2020.

1.2. Žalobca mal v pracovnej zmluve v znení jej dodatkov popri základnej zložke mzdy dohodnutú aj pohyblivú zložku mzdy vo výške 600 eur mesačne. Dohoda o nej bola upravená tak, že táto zložka mzdy žalobcovi pravidelne patrí, ak plnil svoje pracovné úlohy v bežne požadovanom rozsahu a kvalite, a až nedostatok v práci odôvodňoval jej nevyplatenie alebo čiastočné nevyplatenie. V princípe teda išlo o možnosť krátenia tejto zložky mzdy. Predmetná pracovná zmluva avšak žiadne objektívne merateľné kritériá pre jej krátenie neuvádzala. Krátenie pohyblivej zložky mzdy tak bolo ponechané na svojvoľu zamestnávateľa, pričom rozhodnutie zamestnávateľa o jej nepriznaní nemuselo byť žiadnym spôsobom odôvodnené ani žalobcovi oznámené.

1.3. Žalobcovi po skončení pracovného pomeru nebola vyplatená časť pohyblivej zložky mzdy za mesiac august 2020 vo výške 300 eur pre údajné porušenie pracovnej disciplíny. Toho sa mal dopustiť tým, že po zistení, že mu nefunguje pracovný notebook a zo strany žalovanej mu napriek jeho okamžitým oznámeniam o vyskytnutej poruche žiadny náhradný notebook nebol pridelený, vykonával prácu na projekte žalovanej zo svojho súkromného notebooku, avšak bez súhlasu žalovanej. Žalobcovi nielenže nikdy nebolo žiadne porušenie pracovnej disciplíny oznámené ani vytýkané, ale ani mu nebolo doručené žiadne rozhodnutie o krátení tejto časti pohyblivej zložky mzdy za mesiac august 2020.

1.4. Vytýkané porušenie pracovnej disciplíny však považoval za neopodstatnené, pretože podľa predmetnej pracovnej zmluvy prácu na súkromnom notebooku nie je možné automaticky stotožňovať s porušením pracovnej disciplíny. Jej porušením by bol len taký prípad, ak by žalobca na súkromnom notebooku pracoval s internými dokumentami žalovanej. To sa ale nestalo, pretože žalobca síce pracoval počas doby, kým bol v karanténe, na svojom zabezpečenom súkromnom notebooku, avšak išlo o prácu na open-source projekte, čiže na projekte vo verejne dostupnom a šíriteľnom kóde, a do internej siete žalovanej pristupoval len prostredníctvom svojho nefunkčného pracovného notebooku, ktorý mu napriek jeho nefunkčnosti takýto prístup stále umožňoval. Z tohto vyplýva, že žalobca žiadnym spôsobom neohrozil bezpečnosť interných dokumentov žalovanej ani s nimi nemanipuloval na svojom súkromnom notebooku, a preto vôbec nebol daný dôvod pre krátenie jeho pohyblivej zložky mzdy.

2. Žalovaná vo vyjadrení k žalobe, ďalších svojich písomných podaniach a ústnych vyjadreniach uviedla, že žalovaný nárok neuznáva a navrhla žalobu v celom rozsahu zamietnuť.

2.1. Potvrdila, že so žalobcom bola v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy zo 16. októbra 2015, ktorý bol skončený dohodou k 30. augustu 2020. Zároveň poukázala, že je spoločnosťou viazanou normami ISO, ktoré zabezpečujú nielen kvalitu, ale aj ochranu informácií (informačnú bezpečnosť), a preto bezpečnostné riziká - vrátane výkonu práce zamestnancami na ich vlastných súkromných zariadeniach bez povolenia nadriadeného pracovníka - porušujú záväzky, ktoré je povinná dodržiavať a hrozia jej za to zmluvné pokuty či následky v podobe odobratia resp. neobnovenia bezpečnostného certifikátu na základe vykonaných auditov.

2.2. Žalobca po tom, ako kontaktoval pracovníkov firmy zabezpečujúcej pre žalovanú technickú podporu ohľadom nefunkčného pracovného notebooku, nedostal žiadne povolenie na prácu so súkromným notebookom. Ak napriek tomu začal pracovať (resp. pokračoval v práci) na projekte žalovanej na súkromnom notebooku, hoci aj vo verejne dostupnom kóde (open-source), došlo z jeho strany k porušeniu pracovnej disciplíny, a to práve bolo dôvodom pre krátenie jeho pohyblivej zložky mzdy na polovičnú výšku, t. j. z dohodnutých 600 eur na 300 eur. Nešlo teda o svojvoľné konanie žalovanej, ale o konanie predpokladané uzavretou pracovnou zmluvou. Oznamovanie porušenia pracovnej disciplíny žalobcovi nebolo nutné, pretože Zákoník práce túto povinnosť zakotvuje zamestnávateľovi len v súvislosti s daním výpovede pre porušenie pracovnej disciplíny, o čo ale v tomto prípade nešlo.

2.3. V danom prípade teda žalobca porušil zákaz pracovať s internými dokumentmi žalovanej na súkromnom počítači bez potrebného povolenia. Pod všeobecným pojmom „dokument“ je v oblasti informačných technológií potrebné rozumieť nielen dokumenty a doklady spoločnosti, ale akékoľvek počítačové informácie, údaje, súbory či súhrn zdrojových kódov. Týmto interným dokumentom žalovanej, s ktorým žalobca na svojom súkromnom počítači zreteľne manipuloval, bol samotný projekt, na ktorom žalobca pracoval a ktorý pre ňu vyvíjal. Inak povedané, za interný dokument žalovanej tu treba považovať všetko, čo žalobca v rámci pracovnej činnosti vytvoril a následne reálne odovzdal žalovanej, pretože výsledok pracovnej činnosti žalobcu vytvorený v rámci plnenia jeho pracovných úloh patrí žalovanej ako jeho zamestnávateľovi.

3. Súd vo veci vykonal dokazovanie výsluchom žalobcu a oboznámením sa so všetkými v konaní listinnými dôkazmi predloženými stranami na podopretie svojich tvrdení, a to pracovnou zmluvou zo 16. októbra 2015, jej dodatkom č. 1 z 28. novembra 2016 a dodatkom č. 2 z 25. novembra 2019; potvrdením o odovzdaní a prevzatí zverených predmetov zo 4. augusta 2020; mailovou komunikáciou medzi žalobcom a pracovníkmi poskytujúcimi žalovanej technickú podporu (č. l. 32-33 spisu); mailovou komunikáciou medzi konateľmi a zamestnancami žalovanej (č. l. 50-51 spisu); mailovou komunikáciou medzi žalobcom a zamestnancami žalovanej (č. l. 80-85 spisu); certifikátmi ISO vydanými žalovanej; výpisom z obchodného registra týkajúceho sa žalovanej; listom potvrdzujúcim oboznámenie zamestnancov s internými predpismi žalovanej; výzvou žalobcu žalovanej z 20. septembra 2020 na zaplatenie dlžnej časti mzdy a odpoveďou žalovanej z 30. septembra 2020 na uvedenú výzvu; predžalobnou výzvou z 5. októbra 2020 a zo 4. novembra 2020 a odpoveďou žalovanej zo 16. novembra 2020, ako aj ostatným obsahom spisu.

4. Na základe vykonaných dôkazov súd zistil tento skutkový stav:

4.1. Na základe pracovnej zmluvy zo 16. októbra 2015 uzavretej žalobcom ako zamestnancom a žalovanou ako zamestnávateľom vznikol medzi sporovými stranami pracovný pomer na dobu neurčitú s dohodnutým dňom nástupu žalobcu do práce 1. februára 2016 na pracovnú pozíciu „Software Engineer“. Pracovný pomer bol medzi sporovými stranami skončený dohodou o skončení pracovného pomeru zo 4. augusta 2020, a to k 30. augustu 2020.

4.2. Dodatkom č. 2 z 25. novembra 2019 k uvedenej pracovnej zmluve sa sporové strany dohodli na mzde pozostávajúcej z (i) pevnej zložky mzdy vo výške 1 300 eur brutto mesačne a (ii) pohyblivej zložky mzdy vo výške 600 eur brutto mesačne, pričom „zamestnanec berie na vedomie a súhlasí, že pohyblivá zložka mzdy je nenárokovateľná a zamestnávateľ môže rozhodnúť o jej nepriznaní, najmä v prípadoch, ak si zamestnanec neplní svoje pracovné povinnosti alebo porušuje pracovnú disciplínu“.

4.3. Splatnosť mzdy bola v zmysle čl. IV bod 4.2. tejto pracovnej zmluvy dohodnutá pozadu za mesačné obdobie, a to vo výplatnom termíne 20. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

4.4. Podľa čl. VIII bod 8.6. tejto pracovnej zmluvy „zamestnanec nie je oprávnený manipulovať s internými dokumentmi zamestnávateľa spôsobom, ktorý by mohol ohroziť alebo poškodiť zamestnávateľa a nie je oprávnený ukladať a archivovať interné dokumenty zamestnávateľa v súkromných archívoch, ani pracovať s internými dokumentmi zamestnávateľa na súkromných počítačoch, ak nie je s konateľmi spoločnosti dohodnuté inak“.

4.5. Podľa čl. VIII bod 8.7. prvej vety tejto pracovnej zmluvy „porušenie povinnosti mlčanlivosti v bode 8.1., 8.2., 8.4., 8.5. a 8.6. sa považuje za závažné porušenie pracovnej disciplíny a oprávňuje zamestnávateľa na okamžité skončenie pracovného pomeru a náhrady škody, ktorá takýmto konaním vznikne zamestnávateľovi“.

4.6. Z priloženej mailovej komunikácie (č. l. 80 až 85 spisu) vyplýva, že žalobca 28. júla 2020 oboznámil projektových vedúcich o problémoch s „virtuálkou“, ktorá mu napriek vykonaným niektorým pokusom o jej opravu „zamrzne a už nenaštaruje“. Žalobca bol preto zo strany žalovanej v ten istý deň odkázaný na pracovníkov firmy thiss s.r.o. zabezpečujúcej pre žalovanú technickú podporu.

4.7. Z potvrdenia o odovzdaní a prevzatí zverených predmetov zo 4. augusta 2020 vyplýva, že žalobca v tento deň odovzdal žalovanej pracovný notebook z „dôvodu reklamácie - problémy s virtuálkou“ a bol mu pridelený náhradný pracovný notebook, ktorý si v ten istý deň aj prevzal.

4.8. Z ďalšej priloženej mailovej komunikácie (č. l. 32 spisu) vyplýva, že žalobca 6. augusta 2020 oznámil pracovníkovi firmy thiss s.r.o. vadu náhradného pracovného notebooku súvisiacu s poškodeným „bootloaderom“. Žalobca uviedol, že mu bol odovzdaný náhradný notebook, ktorý nemôže „nabootovať“ (t. j. napojiť sa na operačný systém pri zapnutí počítača - pozn. súdu), pričom problém podľa jeho názoru môže spočívať v tom, že „momentálne robím na OSW a tým pádom nie som na firemnej sieti“.

4.9. Z mailovej komunikácie medzi zamestnancami a konateľmi žalovanej z 11. a 13. augusta 2020 (č. l. 50 a 51 spisu) vyplýva, že na vyžiadanie si overeného presného rozpisu práce žalobcu bolo nadriadenému pracovníkovi oznámené, že žalobca pracuje na „cdnf.io projekte“, a to „na svojom súkromnom laptope, odkedy daný problém rieši s thissom (29/Jul/20 07:15)“. Jeho projekt pozostával z dvoch fáz, pričom žalobca prvú fázu prezentoval v piatok (t. j. 7. augusta 2020 - pozn.) a jej odovzдание malo prebehnúť nasledujúci deň (t. j. 12. augusta 2020 - pozn.), kedy bude „pushnutý kód v našom repozitári, po čom bude zvalidovaná odovzdávka prvej fázy projektu“. Žalobca momentálne pracuje na druhej fáze projektu, ktorá je naplánovaná na piatok (t. j. 14. augusta 2020 - pozn.). Žalobca pracoval na „VPP plugine, ktorý šiel ku nám do repozitára na súkromnom laptope“. Na použitie súkromného laptopu (notebooku) „nedostal žiadne oficiálne povolenie“, preto „máme možnosť siahnuť na pohyblivú zložku mzdy, no bolo to bez úmyslu niekomu poškodiť, keďže cieľom všetkých bolo spraviť prácu načas a problémy s pôvodným aj náhradným laptopom sa nedarilo rýchlo vyriešiť“.

4.10. Na výzvy žalobcu a jeho právneho zástupcu na zaplatenie dlžnej časti mzdy žalovaná odpovedala, že ako zamestnávateľ mu môže pohyblivú zložku mzdy, ktorá nie je nárokovateľná, nepriznať, a to okrem iného aj z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny. Dôvodom nepriznania tejto zložky mzdy za mesiac august 2020 v sume 300 eur bolo práve porušenie pracovnej disciplíny žalobcom spočívajúce vo „vytvorení vlastného virtuálneho serveru na súkromnom laptope, na ktorom ste si bez vedomia zamestnávateľa stiahli open-source projekt a robili implementáciu funkcionality rate-limiter. Následne ste si projekt stiahli do firemného laptopu, ktorý ste medzičasom od zamestnávateľa obdržali. Pri tomto konaní ste avšak nepoužili žiadne heslá na ochranu daného projektu a taktiež žiadne prístupy do interných sietí zo súkromného laptopu (...).“

4.11. Žalobca vo svojom výsluchu uviedol, že na prelome júla a augusta 2020 pracoval na open-source projekte, teda s dátami, ktoré sú verejne dostupné, a preto tento projekt firma (žalovaná) nemala ako vlastniť, keďže open-source nie je chránený žiadnymi patentami či duševným vlastníctvom. Pracovný notebook, ktorý mu bol žalovanou pridelený, mu v tom čase prestal riadne fungovať a ani napriek vykonaným pokusom sa mu ho nepodarilo opraviť. Do firemnej siete vytvorenej cez zabezpečený kanál sa pripájal a ku všetkým dokumentom pristupoval len z tohto notebooku, pretože inú možnosť ani prístup nemal. S dokumentmi žalovanej nemanipuloval zo svojho súkromného notebooku, lebo stále mal k dispozícii pracovný notebook, ktorý bol schopný používania. Nefunkčná na ňom bola len tzv. „virtuálna

mašina“, čiže pracovný nástroj, ktorý používal na vývoj softvéru. S dokumentami pracoval zabezpečené, a preto nemohol nastať žiaden únik. Keďže sa vzniknutý technický problém na pracovnom notebooku nedarilo odstrániť, pokračoval v práci a vyvíjal program na svojom súkromnom počítači, avšak len cez open-source, teda cez verejne dostupný a šíriteľný kód. V tomto smere sa snažil byť aktívny a nesediť doma so založenými rukami, aby nedochádzalo k zbytočným škodám žalovanej. Následne, 4. augusta 2020 mu bol pridelený náhradný pracovný notebook, ktorý ale bol absolútne nespustiteľný a nedalo sa z neho robiť vôbec nič. Žalobca tak pracoval na pôvodnom firemnom (pracovnom) notebooku, cez ktorý sa prostredníctvom zabezpečeného kanálu pripájal na server vo firme, a zároveň na svojom súkromnom notebooku, kde si vytvoril identické virtuálne prostredie, ako mal na firemnom (pracovnom) notebooku, a na tom mal stiahnutý zdrojový kód, ktorý bol open-source, čiže komukoľvek verejne dostupný, a pracoval na ňom. S internými dokumentmi žalovanej alebo s kódom, ktorý by bol len firemný, na svojom súkromnom notebooku ale nepracoval. Výsledky svojej práce na open-source projekte následne odovzdal svojmu zamestnávateľovi.

5.1. Podľa § 118 ods. 1 Zákonníka práce (ďalej len „ZP“) zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.

5.2. Podľa § 119 ods. 2 prvá veta ZP mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve.

5.3. Podľa § 119 ods. 3 ZP v mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu.

5.4. Podľa § 129 ods. 1 ZP mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak.

5.5. Podľa § 130 ods. 2 prvá veta ZP mzda sa vypláca vo výplatných termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve.

6. Predmetom rozhodovaného sporu je pracovnoprávny nárok žalobcu, ktorý sa v hmotnoprávnom postavení zamestnanca domáha svojho práva na doplatenie nevyplatenej (nepriзнanej) časti pohyblivej zložky mzdy za mesiac august 2020, a to vo výške 300 eur.

7. Súd z vykonaného dokazovania mal preukázať, že medzi sporovými stranami vznikol pracovný pomer a tento v rozhodnom čase (t. j. v júli a auguste 2020) stále trval. To znamená, že žalobcovi ako zamestnancovi žalovanej patrí za vykonanú prácu v mesiaci august 2020 nárok na zaplatenie mzdy v zmysle mzdových podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve.

8. Medzi stranami nebola sporná skutočnosť, že mzdové podmienky boli na základe uzavretej pracovnej zmluvy dohodnuté tak, že žalobcovi okrem pevnej (základnej) zložky mzdy patrí aj pohyblivá zložka mzdy v sume 600 eur mesačne, ktorá je ale nenárokovateľná a žalovaná ako jeho zamestnávateľ môže rozhodnúť o jej nepriзнaní, a to najmä v prípadoch, ak by si žalobca neplnil svoje pracovné povinnosti alebo porušil pracovnú disciplínu (porov. čl. IV bod 4.1. predmetnej pracovnej zmluvy).

9. Súd najskôr zamerl svoj prieskum na zistenie právneho charakteru pohyblivej zložky mzdy dohodnutej v predmetnej pracovnej zmluve, čiže na vyriešenie otázky, či sa pohyblivá zložka mzdy, hoci dohodnutá ako nenárokovateľná (fakultatívna), môže stať za určitých okolností nárokovateľnou (obligatórnu).

9.1. Žalobca vo vzťahu k riešeniu tejto právnej otázky odkazoval na závery rozsudku Krajského súdu v Trenčíne sp. zn. 17CoPr/2/2015, podľa ktorého „v prípade pracovnej zmluvy obsahujúcej dohodu o pohyblivej zložke mzdy v konkrétnej sume bez akejkoľvek špecifikácie podmienok nároku na túto zložku mzdy prichádza do úvahy dvojaký výklad takéhoto dojednania. Jednak, že táto zložka mzdy zamestnancovi pravidelne patrí, pokiaľ zamestnanec plní svoje pracovné povinnosti v bežne požadovanom rozsahu a kvalite, a až nedostatok v práci odôvodňuje nevyplatenie tejto zložky mzdy, resp. jej časti. V princípe ide o možnosť krátenia mzdy. Alebo do úvahy prichádza druhý výklad tohto dojednania, že uvedená zložka mzdy patrí až pri plnení pracovných povinností nad bežne požadovaný rozsah či kvalitu, teda že vyplatenie tejto zložky, resp. jej časti, odôvodňuje až výkon práce nad bežne požadovaný rozsah či kvalitu. V princípe ide o možnosť príplatku. Z uvedených možností výkladu sporného dojednania pracovnej zmluvy je jednoznačne v prospech zamestnanca výklad prvý, teda že

pohyblivá zložka mzdy patrí zamestnancovi, pokiaľ tu nie sú nedostatky vo výkone jeho práce, ktoré krátenie tejto zložky mzdy umožňujú.“

9.2. Z citovaným právnym názorom krajského súdu sa možno stotožniť, avšak konajúci súd na rozdiel od vyššie uvedeného prípadu prejednávaneho krajským súdom v tomto rozhodovanom spore nepovažoval ustanovenie predmetnej pracovnej zmluvy o mzdových podmienkach a pohyblivej zložke mzdy za obsahovo sporné či výkladovo nejasné. Z doslovného znenia ustanovenia čl. IV bod 4.1. tejto pracovnej zmluvy je totižto podľa názoru súdu dostatočne zrejmé, že pohyblivá zložka mzdy nebola viazaná na splnenie žiadnych kvantitatívnych či kvalitatívnych podmienok spočívajúcich v plnení pracovných povinností zamestnancom nad požadovaný rozsah či kvalitu. Pohyblivá zložka mzdy v rozhodovanom spore teda nebola dohodnutá vo forme príplatku, ale práve naopak, bola dohodnutá tak, že zamestnancovi (žalobcovi) pravidelne patrí a zamestnávateľ (žalovaná) mu ju môže nepriznať len v prípadoch predpokladaných týmto ustanovením, a to najmä ak by si zamestnanec neplnil svoje pracovné povinnosti alebo ak by porušil pracovnú disciplínu.

9.3. Z uvedeného teda možno uzavrieť, že pohyblivá zložka mzdy, hoci dohodnutá v predmetnej pracovnej zmluve ako nenárokovateľná (fakultatívna) zložka mzdy, sa stala nárokovateľnou (obligatórnou) a žalovanej vznikla povinnosť ju vyplatiť za každý žalobcom odpracovaný kalendárny mesiac, avšak za podmienky, pokiaľ sa v tom-ktorom kalendárnom mesiaci nevyskytli také nedostatky, ktoré krátenie tejto zložky mzdy opodstatňovali. To znamená, že nárok na vyplatenie pohyblivej zložky mzdy žalobcovi nevznikal automaticky, ale bol negatívne podmienený tým, že uňho nenastali okolnosti vo výkone jeho práce alebo pri výkone jeho práce umožňujúce jej krátenie.

10.1. Zistený právny charakter dohodnutej pohyblivej zložky mzdy napokon ani sama žalovaná nepopierala a pravidelne ju žalobcovi vyplácala, pretože si doposiaľ plnil svoje pracovné povinnosti v bežne požadovanom rozsahu a kvalite.

10.2. Na rozdiel od žalobcu však žalovaná v konaní tvrdila, že konkrétne v mesiaci august 2020 nastali na strane žalobcu také skutočnosti, s ktorými predmetná pracovná zmluva spájala oprávnenie zamestnávateľa túto pohyblivú zložku mzdy alebo jej časť zamestnancovi skrátiť, nepriznať.

10.3. Za tieto pracovnou zmluvou predpokladané skutočnosti označila porušenie pracovnej disciplíny žalobcom, ktoré malo spočívať v porušení zákazu vykonávať prácu s internými dokumentmi žalovanej na súkromnom počítači bez súhlasu jej konateľov.

11. Z alternatívnej skutkovej podstaty obsiahnutej v čl. VIII bod 8.6. predmetnej pracovnej zmluvy vyplýva, že „zamestnanec nie je oprávnený (...) pracovať s internými dokumentmi zamestnávateľa na súkromných počítačoch, ak nie je s konateľmi spoločnosti dohodnuté inak“. Súd preto svoj prieskum v ďalšom zameril na zistenie, či zo strany žalobcu došlo k naplneniu znakov skutkovej podstaty tohto zákazu.

12. Pred samotným skúmaním naplnenia znakov skutkovej podstaty uvedeného zákazu je potrebné skonštatovať, že v konaní medzi stranami vznikol spor vo výklade pojmu „interný dokument zamestnávateľa“, teda čo všetko sa za takýto „dokument“ považuje.

12.1. Pri ustálení výkladu tohto pojmu sa súd priklonil k interpretácii predostretej žalovanou, ktorú považuje koherentnú a logickú. K uvedenému súd v prvom rade poznamenáva, že pojem „interný dokument“ v zmysle čl. VIII bod 8.6. predmetnej pracovnej zmluvy je potrebné vykladať vo význame zaužívanom pre odbor informatiky a výpočtovej techniky. Nemožno ho stotožňovať s výkladom zaužívaným v úradníckom zmysle a za „dokument“ reštriktívne (zuzujúco) považovať „len“ listinu alebo doklad svedčiaci o určitej skutočnosti alebo slúžiaci ako prameň o určitých udalostiach. Pod pojmom „dokument“ je tu potrebné rozumieť všeobecné označenie pre akýkoľvek počítačový súbor, informáciu (dáta) či údaj spracovávaný počítačom, ktoré sú spojené s predmetom činnosti zamestnávateľa (ktorým je podľa výpisu z obchodného registra aj vývoj softvéru) a ku ktorým má zamestnávateľ právo.

12.2. Potreba výkladu pojmu „interný dokument“ v naznačenom zmysle (t. j. v zmysle zaužívanom v odbore informatiky a výpočtovej techniky) vyplýva aj zo samotného účelu celého ustanovenia čl. VIII predmetnej pracovnej zmluvy. Účelom tohto ustanovenia bola ochrana dôsledného a hlavne úplného zachovania mlčanlivosti (tajomstva) o všetkom, čo je predmetom činnosti žalovanej a čo s týmto predmetom súvisí, a to pod hrozbou kvalifikovania porušenia tejto ochrany ako závažného porušenia pracovnej disciplíny (porov. čl. VIII bod 8.7. tejto pracovnej zmluvy). Na základe uvedeného je potom nutné odvodzovať aj účel dojednávania ustanovenia čl. VIII bodu 8.6. tejto pracovnej zmluvy, ktorým bol záujem na zamedzení akejkoľvek práce na súkromnom počítači (počítači, ktorý nebol zamestnancovi pridelený zamestnávateľom) s ktorýmikoľvek dátami a informáciami patriacimi žalovanej,

ktoré tvoria, týkajú sa alebo súvisia s predmetom jej činnosti, s výnimkou, že sama dá k takémuto použitiu súkromného počítača súhlas. Za takéto údaje a skutočnosti patriace žalovanej je tak potrebné s ohľadom na v obchodnom registri zapísaný predmet jej činnosti považovať aj vyvíjaný softvér či vyvíjané počítačové programy. Opačný výklad by potom strácal prvok úplnosti a logickej súdržnosti, pretože z obsahu celého ustanovenia čl. VIII predmetnej pracovnej zmluvy nevyplýva, že by mala existovať nejaká osobitná skupina údajov a informácií týkajúcich sa predmetu činnosti žalovanej, ktoré by boli vyňaté resp. na ktoré by nemala dopadať uvedená ochrana mlčanlivosti a záujem na ich nešírení mimo pracoviska žalovanej alebo mimo zariadení (počítačov) pridelených žalovanou.

13. Pri skúmaní naplnenia kumulatívnych znakov skutkovej podstaty zákazu podľa čl. VIII bod 8.6. in fine predmetnej pracovnej zmluvy súd zisťoval,

(i) či žalobca pri výkone práce pre žalovanú použil svoj súkromný počítač,

(ii) či mal na takéto použitie povolenie žalovanej a

(iii) či pri tomto používaní svojho súkromného počítača zároveň pracoval aj s internými dokumentmi (t. j. dátami a počítačovými informáciami) žalovanej.

14. V danom prípade nebolo medzi stranami sporné, že žalobca vykonával prácu pre žalovanú s použitím svojho domáceho počítača (teda s použitím počítača, ktorý mu nebol pridelený žalovanou ako jeho zamestnávateľom) a že na takéto použitie nedostal od žalovanej (resp. jej konateľov) súhlas.

15. Rozhodujúcou skutkovou otázkou, od ktorej vyriešenia záviselo meritórne rozhodnutie v tejto veci, preto bolo, či žalobca na svojom súkromnom počítači pracoval s internými dokumentmi (t. j. používal alebo využíval počítačové informácie/súbory/dáta patriace) žalovanej.

15.1. V prípade, ak by sa preukázala (t. j. dostatočne hodnoverne overila) skutková okolnosť, že žalobca nepracoval na svojom súkromnom počítači s internými dokumentmi žalovanej, je potrebné dospieť k záveru, že tu neboli kumulatívne splnené podmienky pre krátenie (nepriznanie) časti pohyblivej zložky mzdy, pretože zo strany žalobcu k žiadnemu porušeniu pracovnej disciplíny - ktoré mu je vytýkané - nedošlo.

15.2. Avšak v prípade preukázania skutkovej okolnosti, že žalobca skutočne pracoval na svojom súkromnom počítači s internými dokumentmi žalovanej bez jej súhlasu, je potom potrebné uzavrieť, že z jeho strany došlo k porušeniu pracovnej povinnosti dohodnutej v čl. VIII bod 8.6. predmetnej pracovnej zmluvy, ktoré sa podľa čl. VIII bod 8.7. predmetnej pracovnej zmluvy považuje za „závažné porušenie pracovnej disciplíny“, a vznikol tak žalovanej právny dôvod na krátenie pohyblivej zložky mzdy v zmysle čl. IV bod 4.1. druhej vety predmetnej pracovnej zmluvy.

16. Bremeno tvrdenia i dôkazné bremeno o tom, že žalobca skutočne pracoval na svojom súkromnom počítači s internými dokumentmi žalovanej a s ktorým konkrétnym interným dokumentom žalovanej takto pracoval, zaťažovalo v konaní žalovanú.

16.1. Žalovaná tvrdila, že tým interným dokumentom zamestnávateľa, s ktorým žalobca pracoval, bol samotný projekt (počítačový program), ktorý žalobca na svojom súkromnom počítači vyvíjal a ktorý bol výsledkom jeho pracovnej činnosti.

16.2. Žalobca uvedené tvrdenie rozporoval tak, že výsledok práce podľa jeho názoru nemožno považovať v zmysle predmetnej pracovnej zmluvy za interný dokument zamestnávateľa, pretože ustanovenie čl. VIII bod 8.6. predmetnej pracovnej zmluvy samotnú prácu zamestnanca za interný dokument zamestnávateľa neoznačuje. Pokiaľ žalovaná mala úmysel samotnú prácu (resp. jej výsledok) za interný dokument považovať, mala túto skutočnosť zreteľne v uvedenom ustanovení predmetnej pracovnej zmluvy naformulovať.

16.3. K uvedenej argumentácii žalobcu súd dáva do pozornosti skutočnosť, že ani sám žalobca z vecného hľadiska celkom nevylučuje, že výsledok práce za žiadnych okolností nemožno stotožniť s interným dokumentom žalovanej, ale iba poukazuje na formálne hľadisko, že sa táto skutočnosť mala zreteľne a jasne do predmetnej pracovnej zmluvy naformulovať.

17.1. K otázke interpretácie, či možno výsledok pracovnej činnosti (projekt) žalobcu, teda vyvinutý počítačový program alebo softvér, považovať za „interný dokument zamestnávateľa“, súd odkazuje na svoj predošlý výklad a z neho plynúci záver uvedený v bodoch 12. až 12.2. odôvodnenia tohto rozsudku, v zmysle ktorého a s prihliadnutím na účel ustanovenia čl. VIII bod 8.6. predmetnej pracovnej zmluvy treba za interný dokument žalovanej považovať tiež každý údaj, informáciu alebo skutočnosť tvoriacu, týkajúcu sa alebo súvisiacu s predmetom jej činnosti, ktorou je zároveň aj vývoj softvéru. Z toho potom

vyplýva, že interným dokumentom zamestnávateľa je aj vyvíjaný softvér alebo počítačový program, čiže aj projekt, na ktorom žalobca pracoval a ktorý pre žalovanú vyvíjal.

17.2. Na uvedenom nemôže nič zmeniť ani okolnosť, že žalobca tento projekt vyvíjal v open-source kóde, teda v otvorenom zdrojovom kóde, ktorý je verejne prístupný každému a ktorý nie je chránený žiadnym právom duševného vlastníctva. Podstatnou tu totižto nebola skutočnosť, v akom zdrojovom kóde alebo programovacím jazyku žalobca tento projekt vyvíjal, ale skutočnosť, že tento projekt bol žalobcom vyvíjaný práve v rámci výkonu jeho závislej práce pre žalovanú v pracovnom čase, v jej mene, na základe jej pokynov a za ňou poskytnutú mzdu, v dôsledku čoho žalovanej ako zamestnávateľovi vznikli k tomuto projektu dispozičné a majetkové práva. Ak zamestnanec v rámci plnenia svojich pracovných úloh vytvorí počítačový program (softvér, „projekt“), ide o zamestnanecké dielo, ku ktorému momentom jeho vytvorenia zo zákona patria všetky majetkové práva priamo zamestnávateľovi, a nie zamestnancovi ako jeho autorovi. Skutočnosť, že zamestnanec vytvoril počítačový program v otvorenom zdrojovom kóde (open-source), sama osebe nepredstavuje žiadnu zákonnú výnimku, že k takémuto počítačovému programu zamestnávateľ už žiadne právo vôbec nemá ani nenadobúda a že by sa tento počítačový program automaticky stával verejným (verejne dostupným a šíriteľným) s tým, že ktokoľvek by mal právo ho používať a podľa vlastnej úvahy s ním akokoľvek nakladať.

17.3. Z uvedeného teda vyplýva, že počítačový program (softvér) vytvorený zamestnancom pre svojho zamestnávateľa v rámci výkonu závislej práce treba či už ako výsledok tvorivej duševnej činnosti zamestnanca, alebo ako výsledok jeho pracovnej činnosti považovať za dielo resp. produkt, ku ktorému patria zamestnávateľovi určité dispozičné a majetkové práva, a preto je možné podradiť ho pod pojem interný dokument (t. j. súbor počítačových dát a informácií) zamestnávateľa.

18. Skutková okolnosť, že žalobca skutočne vyvíjal projekt na svojom súkromnom počítači, bola v konaní preukázaná nielen z výpovede žalobcu, ale aj z ďalších vykonaných listinných dôkazov.

18.1. Sám žalobca vypovedal, že mu na pracovnom notebooku nešla tzv. „virtuálna mašina“ (t. j. pracovný nástroj potrebný pre vývoj softvéru), avšak na súkromnom notebooku sa mu ju spustiť podarilo, a preto si na ňom vytvoril identické virtuálne prostredie, ako mal na pracovnom notebooku, a pokračoval v práci na rozpracovanom projekte. Žalobca si teda vytvoril na svojom súkromnom počítači identické virtuálne prostredie, aké mal na nefunkčnom pracovnom notebooku, avšak nijako to nemení fakt, že toto virtuálne prostredie bolo vytvorené predsa len na takom zariadení (notebooku), ktoré mu zamestnávateľom pridelené nebolo.

18.2. Výkon práce na projekte na súkromnom počítači žalobcu potvrdzuje tiež v konaní predložená mailová komunikácia, v ktorej zamestnanci žalovanej referujú, že žalobca po tom, ako sa mu pracovný notebook stal nefunkčným, v práci pokračoval na svojom súkromnom počítači, kde pracoval na „VPP plugine“ a robil „implementáciu funkcionality rate-limiter“ (čo sa mu dalo vykonať len zo súkromného počítača, keďže na pracovnom notebooku mu nefungovala „virtuálna mašina“). Takisto sám žalobca v mailovej správe ohlasujúcej poruchu pracovného notebooku uvádza, že „momentálne robím na OSW a tým pádom nie som na firemnej sieti“. Výkon práce na súkromnom počítači vyplýva aj zo vzájomných časových súvislostí, keďže pracovný notebook sa mu stal nefunkčným 28. júla 2020, avšak žalobca prezentoval a odovzdával výsledok svojej pracovnej činnosti začiatkom augusta 2020 (prvá fáza projektu bola prezentovaná v piatok 7. augusta 2020 a jej odovzdanie malo byť zvalidované v utorok 12. augusta 2020; druhá fáza projektu bola naplánovaná na piatok 14. augusta 2020).

19. Súd vyhodnocujúc všetky uvedené dôkazy jednotlivo i vo vzájomnej súvislosti a s prihliadnutím na všetko, čo počas konania vyšlo najavo, považoval za preukázané, že žalobca skutočne vyvíjal rozpracovaný projekt (resp. aspoň jeho časť) aj na svojom súkromnom počítači. So zreteľom na to, že na takýto výkon práce nebol žalobcovi daný súhlas zo strany žalovanej, súd uzatvára, že boli kumulatívne naplnené všetky znaky skutkovej podstaty zákazu pracovať s internými dokumentmi zamestnávateľa na súkromnom počítači v zmysle čl. VIII bod 8.6. in fine predmetnej pracovnej zmluvy. To potom znamená, že žalovanej vzniklo oprávnenie nepriznať (skrátiť) žalobcovi pohyblivú zložku mzdy v zmysle čl. IV bodu 4.1. druhej vety predmetnej pracovnej zmluvy, a to z titulu porušenia pracovnej disciplíny žalobcom, za ktoré sa v zmysle čl. VIII bod 8.7. predmetnej pracovnej zmluvy považuje aj uvedené porušenie zákazu obsiahnutého v čl. VIII bode 8.6. tejto pracovnej zmluvy.

20. Avšak aj napriek zisteniu, že žalovanej vzniklo oprávnenie žalobcovi skrátiť pohyblivú zložku mzdy za mesiac august 2020, súd nie je zbavený povinnosti skúmať, či rozsah krátenia (nepriznania) časti pohyblivej zložky mzdy zodpovedá intenzite porušenia pracovnej disciplíny žalobcom. Súd pritom nie je viazaný zamestnávateľom deklarovanou kvalifikáciou porušenia pracovnej disciplíny (porov. uznesenie

Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5 Cdo 17/2011). Inak povedané, ide teda o posúdenie primeranosti postihu (sankcie) prijatého zamestnávateľom k stupňu závažnosti porušenia pracovnej disciplíny zamestnancom. Tento stupeň závažnosti je však potrebné komplexne posúdiť a vyhodnotiť s ohľadom na osobu zamestnanca a jeho doterajší postoj k plneniu pracovných úloh, okolnosti, za ktorých k porušeniu pracovnej disciplíny došlo, mieru jeho zavinenia a pohnútku, ako aj následok, ktorý zamestnávateľovi nastal, resp. mu reálne hrozil.

20.1. V rozhodovanom spore ale nevyšlo najavo, že by žalobca počas trvania pracovného pomeru nepracoval zodpovedne a riadne. K uvedenému porušeniu pracovnej disciplíny (použitíu súkromného počítača pri práci s internými dokumentmi žalovanej) došlo v dôsledku okolnosti - poruchy pracovného notebooku, ktorá nastala bez zavinenia žalobcu a nedarilo ju promptne odstrániť. Žalobcu k použitiu súkromného počítača pri výkone práce nevedla žiadna zlá či zavrhnutiahodná pohnútko, ale skôr naopak, žalobca si zrejme ani sám neuvedomil, že takýmto svojim konaním vôbec porušuje pracovnú disciplínu. Žalobca nemal úmysel svojim konaním kohokoľvek poškodiť, ale snažil sa byť aktívny a v práci ďalej pokračovať, a nie len „doma čakať so založenými rukami“, kým sa vzniknutú poruchu podarí odstrániť. Napokon v konaní nebol preukázaný ani vznik skutočnej škody žalovanej či iného ťažko odvrátiťelného následku, ktorý by bol spôsobený v príčinnej súvislosti s uvedeným konaním žalobcu.

20.2. Porušenie zákazu v zmysle čl. VIII bod 8.6. in fine predmetnej pracovnej zmluvy zo strany žalobcu teda nedosahovalo vysokú intenzitu, a preto by sa úplné nepriznanie pohyblivej zložky mzdy za mesiac august 2020 javilo ako neprímerane prísne. Pokiaľ mu žalovaná nepriznala túto pohyblivú zložku mzdy len v polovičnej výške (t. j. 300 eur), možno takýto postih považovať za primeraný (proporcionálny), pretože podľa názoru súdu na jednej strane odzrkadľuje, že žalobca predsa len pracovnú disciplínu svojim konaním porušil, a na strane druhej korešponduje nižšiemu stupňu závažnosti tohto konania žalobcu.

20.3. Z tohto aspektu tak súd uzatvára, že nepriznanie pohyblivej zložky mzdy za mesiac august 2020 v polovičnej výške možno považovať vo vzťahu k všetkým vyššie spomenutým okolnostiam za adekvátne.

21. Konkludujúc uvedené, na základe vykonaného dokazovania súd dospel k záveru, že žaloba žalobcu je v celom rozsahu nedôvodná, a preto ju zamietol.

22. Záverom sa už len žiada dodať, že ostatné skutočnosti tvrdené žalobcom boli vo vzťahu k meritórnemu rozhodnutiu veci buď celkom irelevantné, alebo nespôsobilé privodiť iné rozhodnutie vo veci, a preto nie je potrebné im venovať osobitný priestor. Nevyhotovenie písomného rozhodnutia o nepriznaní časti pohyblivej zložky mzdy za mesiac august 2020, písomného napomenutia či aspoň ústneho oznámenia o porušení pracovnej disciplíny bez ďalšieho neznamenajú ani nepreukazujú, že k porušeniu pracovnej disciplíny (porušeniu zákazu nepracovať s internými dokumentmi na súkromnom počítači bez súhlasu zamestnávateľa) vôbec nemohlo dôjsť.

23. O trovách konania súd rozhodol podľa § 262 ods. 1 v spojení § 255 ods. 1 a 2 Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“). Žalovaná mala v konaní plný úspech, preto jej proti neúspešnému žalobcovi vznikol nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu. Súd však v súlade so zásadou procesnej ekonomie v zmysle čl. 17 CSP náhradu trov konania žalovanej nepriznal (R 72/2018), pretože z obsahu spisu vyplýva, že jej v tomto konaní žiadne trovy súdneho konania ani právneho zastúpenia nevznikli.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie v lehote 15 dní od jeho doručenia na Okresnom súde Bratislava III. Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania (t. j. ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje, podpis a spisová značka) uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh).

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

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

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

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

Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné.