

Súd: Krajský súd Prešov  
Spisová značka: 8CoPr/1/2016  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8114218420  
Dátum vydania rozhodnutia: 18. 05. 2016  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Martin Fil'akovský  
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2016:8114218420.1

## Uznesenie

Krajský súd v Prešove v právnej veci žalobcu H. D., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom V. R. XX, XXX XX L. L., právne zastúpeného JUDr. Renátou Matejovou, advokátkou so sídlom Ul. ČSA 25, Banská Bystrica p r o t i žalovanému PIVOVARY TOPVAR, a.s. so sídlom Pivovarská 9, 082 21 Veľký Šariš, IČO: 31 648 479, právne zastúpeného JUDr. Luciou Jurgovou, advokátkou, s.r.o. so sídlom Slnečná 33, 044 24 Poproč, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Prešov zo dňa 30.9.2015 č. k. 29Cpr 5/2014 - 248 takto jednohlasne

### rozhodol:

Z r u š u j e rozsudok a vec v r a c i a súdu prvého stupňa na ďalšie konanie.

### odôvodnenie:

Napadnutým rozsudkom súd prvého stupňa určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalovaným voči žalobcovi podaním zo dňa 2.5.2014 v zmysle ustanovenia § 68 ods.1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z.z. je neplatné. Vyslovil, že o trovách konania bude rozhodnuté v lehote 30 dní od právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

Súd prvého stupňa po vykonanom dokazovaní zistil skutkový stav, podľa ktorého žalovaný dňa 2.5.2014 okamžite skončil pracovný pomer so žalobcom v zmysle ust. § 68 ods.1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny a to porušením povinností zachovávaní mlčanlivosti o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám, čím porušil ust. § 81 Zákonníka práce zakotvujúceho základné povinnosti zamestnanca bod 2.1.5. a bod 2.1.6. pracovného poriadku, ako aj článok VII. bod 7.5. pracovnej zmluvy uzatvorenej dňa 30.11.2007, ktorou sa zaviazal k povinnosti zachovávať mlčanlivosť o všetkých skutočnostiach, ktoré sa dozvedel pri plnení svojich pracovných úloh, osobitne k povinnosti zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach tvoriacich dôverné informácie alebo obchodné tajomstvo zamestnávateľa, alebo jeho obchodných partnerov, ako aj o skutočnostiach, resp. okolnostiach týkajúcich sa obchodných či zmluvných vzťahov s tretími subjektami a osobitne o akýchkoľvek interne stanovených stratégiách i obchodných prístupov do času, kým ich zamestnávateľ preukázateľne zverejní alebo sa inak oprávneným osobám stanú všeobecne známymi.

K porušeniu zachovávaní povinnosti mlčanlivosti došlo podľa zistení žalovaného pri realizácii kontroly nad dodržiavaním stanovených postupov pri nakladaní s citlivými informáciami zamestnávateľa, že tento dňa 18.3.2014 o 8.58 hod. obdržal elektronickú emailovú správu od svojho nadriadeného s označením útok konkurencie s prílohou, ktorá bola adresovaná jemu, ako aj ďalším príjemcom správy s tým, že túto emailovú správu, vrátane prílohy obsahujúcej dôverný dokument dňa 19.3.2014 o 16.13 hod. zaslal na neznámu emailovú adresu na webový emailový účet a@b.c, čím došlo k porušeniu interných predpisov žalovaného označených ako zásady správneho používania informačných systémov, smernice upravujúcej pravidlá verejného vystupovania za spoločnosť a komunikácie s médiami, ako aj manuálu pravidiel verejného vystupovania, ktorých porušenie podľa bodu 3.3.2. pracovného poriadku žalovaný definuje ako závažné porušenie pracovnej disciplíny.

Zo svedeckých výpovedí E. Y., ako aj H. N. ako nadriadených žalobcu nesporne vyplynulo, že prílohou uvedenej mailovej komunikácie boli citlivé informácie obchodného a strategického významu v predmete označenia prevádzok zásobovaných žalovaným, vrátane informácií o ich ročnom predaji, vrátane ponúk zo strany konkurenčného subjektu.

Išlo o zoznam prevádzok, ktorý bol zaslaný určeným obchodným zástupcom, ktorí ho mali použiť pri ataku na trhu za účelom zabránenia prípadného prechodu uvedených prevádzok ku konkurenčnému subjektu.

Išlo o informácie obchodnej stratégie spoločnosti žalovaného, ktoré zamestnanci neboli oprávnení sprístupňovať, keďže v konečnom dôsledku mohli spôsobiť škodu žalovanému prípadnou zmenou strategického postupu konkurenčného dodávateľa získaním informácie, že žalovaný disponuje údajmi týkajúcimi sa ich obchodnej stratégie. Poukázali na to, že žalobca počas 6 a pol ročného pracovného pôsobenia u žalovaného vedel posúdiť ako môže nakladať s informáciami týkajúcimi sa obchodnej činnosti žalovaného, keďže ako zamestnanec sa pravidelne zúčastňoval školení, naposledy 3.6.2013 vo vzťahu k smernici o dodržiavaní súťažného práva, obsahom ktoré bolo aj 8 pravidiel dodržiavania hospodársko-súťažného práva (č.l. 46), okrem iného s uvedením, že nesmie s konkurentom diskutovať, robiť dohody alebo vymieňať informácie vo vzťahu rozdeľovania zákazníkov, územia alebo trhu.

Súd vec právne posúdil podľa ustanovenia § 68 Zákonníka práce, § 74 Zákonníka práce, § 77 Zákonníka práce, § 79 Zákonníka práce a dospel k nasledovným záverom.

Zákonník práce nevymedzuje, čo možno považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny, preto súd vždy individuálne tieto skutočnosti skúma v závislosti od všetkých okolností konkrétneho prípadu. V súlade s rozhodnutiami Najvyššieho súdu SR sa za závažné porušenie pracovnej disciplíny považuje napr. neospravedlnená absencia v práci, opilstvo, ublíženie na zdraví, morálne a majetkové delikty na pracovisku, nerešpektovanie príkazov nadriadených a podobne.

Ak má byť porušenie pracovnej disciplíny právne postihnutelné ako dôvod na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí byť toto porušenie pracovných povinností zo strany zamestnanca zavinené a musí dosahovať určitý stupeň intenzity. Zákonník práce pre účely skončenia pracovného pomeru rozlišuje dva stupne intenzity porušenia pracovnej disciplíny a to menej závažné a závažné porušenia pracovnej disciplíny. Stupeň intenzity, teda závažnosť porušenia pracovnej disciplíny posudzuje zamestnávateľ v závislosti od konkrétnych okolností, za ktorých zamestnanec porušil pracovnú disciplínu.

Je potrebné zdôrazniť, že zamestnávateľ by mal hodnotiť každé porušenie pracovnej disciplíny osobitne. Mal by v súlade s ustálenou judikatúrou pri určovaní závažnosti prihliadať na osobu zamestnanca, na funkciu ktorú zastáva, na jeho doterajší postoj k plneniu pracovných úloh, na čas a situáciu, v ktorej došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, na mieru zavinenia zamestnanca, na spôsob a intenzitu porušenia konkrétnych povinností zamestnanca, na dôsledky porušenia pracovnej disciplíny pre zamestnávateľa, na to, či svojím konaním zamestnanec spôsobil škodu a súčasne je potrebné vziať do úvahy aj konkrétne pomery u zamestnávateľa, t.j. ustálené zvyklosti.

Porušenie konkrétnej povinnosti pri zohľadnení všetkých okolností bude možno u jedného zamestnanca považované za závažné porušenie pracovnej disciplíny, ale u druhého zamestnanca by naopak išlo o menej závažné porušenie pracovnej disciplíny.

Mnohí zamestnávatelia majú vo svojich interných predpisoch zakotvené, ktoré porušenia pracovných povinností budú hodnotiť ako závažné a ktoré ako menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. Ako bolo uvedené vyššie, je potrebné skúmať vždy konkrétne okolnosti porušenia pracovnej povinnosti a hoci má zamestnávateľ vo svojich interných predpisoch zadefinované, ktoré porušenia pracovných povinností považuje za závažné a ktoré za menej závažné porušenia pracovnej disciplíny, tieto je potrebné brať do úvahy len ako pomôcku alebo informáciu pre zamestnancov. V súdnom konaní však takýto interný predpis nie je pre súd záväzný a súd môže závažnosť porušenia pracovnej disciplíny vyhodnotiť inak, ako zamestnávateľ vo svojom internom predpise.

Súd sa stotožnil s argumentáciou žalovaného, že týmto konaním žalobca porušil pracovnú disciplínu a to povinnosť zachovávať mlčanlivosť o všetkých skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri plnení pracovných úloh v zmysle bodu 7.5. pracovnej zmluvy, keďže s poukazom na dohodnutý druh práce, tento vykonával od r. 2007 plnením svojich pracovných úloh, aj rozširovaním predaja produktov žalovaného v prostredí ONTRADE, teda v prevádzkach s predajom a priamou konzumáciou piva a nápojov v mieste predaja, pričom pri plnení týchto úloh prichádzal do kontaktu s informáciami obchodného charakteru, o stratégiách pôsobenia žalovaného na ONTRADE trhu, o záujmoch a prioritách žalovaného, ako aj obchodnými informáciami tretích strán a inými citlivými informáciami interného charakteru.

Vzhľadom na dĺžku jeho pracovného pôsobenia mu bola hodnota informácií získaných z fungovania ONTRADE trhu, spôsob ich sprístupňovania, obmedzenia nakladania s takto získanými informáciami, ako aj pravidlá poctivého súťaženia v uvedenom trhovom segmente a poznanie oprávnených záujmov zamestnávateľa dôkladne známe, a teda mal vedomosť o citlivosti dát a informácií, s ktorými pracuje.

Vzhľadom ku svojej funkcii, ktorú zastával sa pravidelne zúčastňoval školení, tréningových aktivít a preskúšavania nadobudnutých znalostí z oblasti hospodárskej súťaže, súťažného práva, súčasťou ktorých boli aj pravidlá nakladania s obchodnými informáciami a citlivými údajmi o pôsobení jednotlivých subjektov na trhu. Z titulu svojho pracovného zaradenia bol teda oboznámený s tým aké informácie smie v rámci plnenia svojich pracovných úloh sprístupňovať, uzatvorenie akých dohôd smie navrhovať alebo ponúkať, čo smie vyžadovať od zákazníkov a čo možno zákazníkom ponúkať a naopak, o čo sa pokúšať nesmie a aké informácie v rámci jeho pracovného pôsobenia je zakázané si vymieňať s konkurentmi a zákazníkmi a o akých dohodách je zakázané jednať a ich uzatvárať.

Neobstojí argumentácia žalobcu, že pri uzatvorení pracovného pomeru, ako aj počas svojho ďalšieho pracovného pôsobenia nebol oboznámený so smernicou žalovaného označenou ako zásady správneho používania informačných systémov, obsahom ktorého boli pravidlá používania elektronickej pošty na pracovné a súkromné účely, vrátane pravidiel monitorovania komunikácie spoločnosti, keďže z predložených listinných dôkazov doručených súdu dňa 24.2.2015 nesporne vyplýva, že žalobcovi bol dňa 8.2.2011 zriadený vzdialený prístup k firemnej sieti z pracovnej mailovej adresy žalobcu s uvedením prihlasovacieho mena, vrátane zaslania aktualizovaných interných smerníc žalovaného, ktoré v jeho poštovom priečinku doručená pošta boli prijaté dňa 8.11.2013, avšak vykázané ako neprečítané. Z uvedeného dôvodu samotná nečinnosť žalobcu pri oboznamovaní sa s internými predpismi nemôže viesť ku konštatovaniu, že s týmito internými predpismi nebol zo strany zamestnávateľa riadne oboznámený.

Z uvedeného dôvodu neobstojí preto ani argumentácia žalobcu, že monitorovaním jeho pracovnej komunikácie došlo k porušeniu ust. § 13 ods.4 Zákonníka práce, v ktorom je zakotvené, že zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a to aj kontrolovaním elektronickej pošty odoslanej z pracovnej elektronickej adresy.

Vyššie uvedená smernica obsahovala aj pravidlá monitorovania komunikácie spoločnosti s uvedením, že všetky maily, ktoré sú uložené v poštovej schránke používateľa a ktoré nie sú vyznačené ako súkromné v predmete správy, alebo zrejme nie sú súkromnej povahy, ako vyplýva z popisu v predmete správy, budú považované za podnikovú komunikáciu, ktorú je oprávnená spoločnosť žalovaného monitorovať za účelom zabezpečenia dodržiavania podnikových postupov a zásad spoločnosti; predchádzania, odhaľovania, vyšetrovania neoprávneného používania komunikačných systémov spoločnosti alebo kriminálnych aktivít, teda žalobca bol uzročený s možnosťou realizácie monitorovania elektronickej podnikovej komunikácie z pracovných mailových adries zamestnancov.

Podľa bodu 3.3.2. pracovného poriadku žalovaný za porušenie pracovnej disciplíny podľa písm. i a j) považuje porušenie noriem, poriadkov, smerníc, inštrukcie a radiacích aktov zamestnávateľa, vrátane porušenia povinnosti mlčanlivosti.

Ako už bolo konštatované vyššie, Zákonník práce pre účely skončenia pracovného pomeru rozlišuje medzi menej závažným porušením pracovnej disciplíny a závažným porušením pracovnej disciplíny. Jedným zo základných hľadísk pri rozhodovaní o postihu za porušenie pracovnej disciplíny je intenzita

jej porušenia. Hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí od konkrétnych okolností a ovplyvňuje ho tak osoba zamestnanca, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, spôsob a intenzita porušenia konkrétnych pracovných povinností, ako aj situácia, v ktorej porušenie došlo, dôsledky porušenia pre zamestnávateľa či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnancovi škodu a podobne. V tomto prípade súd nie je viazaný definíciou závažného a menej závažného porušenia pracovnej disciplíny internými predpismi zamestnávateľa.

Na základe výsledkov vykonaného dokazovania súd dospel k záveru, že síce na strane žalobcu možno konštatovať porušenie pracovnej disciplíny porušením povinnosti zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri plnení svojich pracovných úloh, avšak nie je ho možné definovať ako závažné porušenie pracovnej disciplíny s poukazom na samotnú osobu žalobcu, ako aj okolnosti prípadu.

Žalobca bol počas svojho 6 a pol ročného pracovného pôsobenia zo strany zamestnávateľa hodnotený ako úspešnejší zamestnanec, čo je preukázané aj predloženými certifikátmi vystavenými spoločnosťou žalovaného, ktorý si svoje pracovné úlohy plnil svedomite a do rozhodného obdobia sa nedopustil žiadneho disciplinárneho previnenia. Zároveň s poukazom na svedecké výpovede nadriadených žalobcu bolo preukázané, že sprístupnenie informácií obchodného charakteru zamestnancovi konkurenčného subjektu spoločnosti žalovaného nebola spôsobená škoda, a preto mal za to, že porušenie pracovnej disciplíny žalobcu nedosahovalo takú intenzitu, aby bolo možné konštatovať, že sa dopustil závažného porušenia pracovnej disciplíny odôvodňujúceho okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods.1 písm. b) Zákonníka práce, preto určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalovaným voči žalobcovi podaním zo dňa 2.5.2014 je neplatné.

V danom prípade bolo vyvrátené tvrdenie žalobcu o nesplnení povinnosti zamestnávateľa prerokovania jeho okamžitého skončenia pracovného pomeru s odborovou organizáciou v zmysle § 74 Zákonníka práce, svedeckými výpoveďami členov výboru, ako aj listinnými dôkazmi preukazujúcimi, že došlo zo strany odborovej organizácie k prerokovaniu okamžitého skončenia pracovného pomeru žalovaného so žalobcom, pričom prílohou žiadosti o prerokovanie bol aj návrh na okamžité skončenie pracovného pomeru, obsahujúcom náležitosti podľa § 68 Zákonníka práce.

Žalovaný v podanom odvolaní navrhol, aby odvolací súd napadnutý rozsudok zmenil a žalobu v celom rozsahu zamietol alebo aby napadnutý rozsudok zrušil a vec vrátil súdu prvého stupňa na nové konanie a rozhodnutie.

Namietal, že súd prvého stupňa vec nesprávne právne posúdil, keď sa pri hodnotení intenzity porušenia pracovnej disciplíny zamerlal len na dve skutočnosti a to hodnotenie osoby zamestnanca, aj to bez zohľadnenia svedeckých výpovedí priamych nadriadených žalobcu a na to, či konaním zamestnanca ( žalobcu) bola žalovanému spôsobená škoda, pričom na ďalšie do úvahy prichádzajúce kritéria hodnotenia intenzity porušenia pracovnej disciplíny neprihliadol, neriadil sa nimi a ani ich dôsledne neanalyzoval vzhľadom na podmienky konkrétneho prípadu a osobu zamestnanca. Podľa názoru odvolateľa skutočnosť, či protiprávnym konaním žalobcu došlo alebo nedošlo k vzniku škody nemôže byť najvýznamnejším a jediným hľadiskom, na ktoré je súd pri hodnotení intenzity porušenia pracovnej disciplíny povinný prihliadnuť. Skutočnosť, že žalobca bol dlhoročným zamestnancom žalovaného je podľa názoru žalovaného tou okolnosťou, ktorá zvyšuje intenzitu porušenia pracovnej disciplíny žalobcu, pretože problematika komunikácie navonok a pravidla správania sa voči konkurencii mu boli niekoľkokrát náležite vysvetlené a bol s nimi riadne oboznámený s pravidelným opakovaním.

Konanie žalobcu ako zamestnanca žalovaného, ktorý zo zvereného pracovného prostriedku (osobného počítača, ktorý mal žalobca v užívaní) prostredníctvom firemnej elektronickej pošty z elektronickej schránky preposlal doručenu poštu od odosielateľa E. Y. - svojho priameho nadriadeného s predmetom správy FW: Odosielané e-mailom: ON PO - útok konkurencie.xlsx. inému adresátovi od konkurenčnej spoločnosti, pričom túto správu, ako to vyplýva z bodu 2 písm. d/ predloženej Notárskej zápisnice č. N 64/2015, Nz 3432/2015, NCRIs 3532/2012 zo dňa 3.2.2015, ani z e- mailovej schránky položky pošty (MS Office Outlook) nevymazal a ponechal ju v priečinku Odoslané správy je neakceptovateľným konaním zamestnanca, ktorým zamestnávateľa zároveň vystavuje vysokej miere rizika postihu alebo začatia správneho konania voči zamestnávateľovi pre porušenie povinnosti v oblasti hospodárskej

súťaže podľa zákona č. 136/2001 Z. z. o ochrane hospodárskej súťaže, napr. pri výkone neohlásenej inšpekcie orgánov štátnej správy na ochranu a podporu hospodárskej súťaže.

V nadväznosti na vyššie uvedené významným a rozhodujúcim za účelom posudzovania práce zamestnancov, najmä obchodných zástupcov žalovaným, sú nielen nimi podávané výkony a dosahovanie výsledkov ich pracovnou činnosťou, ale dôležitým je tiež aj spôsob, akým výkony a výsledky dosahujú a prejavy správania sa pri výkone práce - či už voči konkurencii alebo v kontakte so zákazníkom.

Žalobca vo vyjadrení k odvolaniu žalovaného navrhol rozsudok súdu prvého stupňa ako vecne správny potvrdiť.

Odvolací preskúmal napadnutý rozsudok, ako aj konanie, ktoré mu predchádzalo v zmysle zásad uvedených v ustanovení § 212 O.s.p. a zistil že odvolanie žalovaného je dôvodné, nakoľko postupom súdu sa žalovanému odňala možnosť konať pred súdom v dôsledku nepreskúmateľnosti rozhodnutia pre nedostatok dôvodov.

Odvolací súd sa v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia a jeho závermi, v zmysle ktorých žalobca porušil pracovnú disciplínu a to povinnosť zachovávať mlčanlivosť o všetkých skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri plnení pracovných úloh v zmysle bodu 7.5 pracovnej zmluvy, keďže s poukazom na dohodnutý druh práce, tento vykonával od roku 2007 plnením svojich pracovných úloh, aj rozširovaním predaja produktov žalovaného v prostredí ONTRADE, teda v prevádzkach s predajom a priamou konzumáciou piva a nápojov v mieste predaja, pričom pri plnení týchto úloh prichádzal do kontaktu s informáciami obchodného charakteru, o stratégiách pôsobenia žalovaného na ONTRADE trhu, o záujmoch a prioritách žalovaného, ako aj obchodnými informáciami tretích strán a inými citlivými informáciami interného charakteru, preukázaným sprístupnením informácií obchodného charakteru zamestnancovi konkurenčného subjektu žalovaného.

Nepochybne správnym je aj záver, že jedným zo základných hľadísk pri rozhodovaní o postihu za porušenie pracovnej disciplíny je intenzita jej porušenia a napokon správne ustálil aj základné kritéria pre vyhodnotenie stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny.

Treba však prisvedčiť odvolateľovi, že aj keď podľa doterajšej súdnej praxe ide len o demonštratívny výpočet týchto základných kritérií, každé z nich zásadne ovplyvňuje otázku hodnotenia stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny.

Súd prvého stupňa v odôvodnení svojho rozhodnutia nevysvetlil, z akých dôvodov pre záver o tom, že žalobca neporušil závažne pracovnú disciplínu, mu postačovalo vyhodnotiť len kritérium osoby zamestnanca a to, či jeho konanie spôsobilo zamestnávateľovi škodu, čo žalovaný namieta.

Podľa názoru odvolacieho súdu, súd prvého stupňa tým, že nevyhodnotil ostatné ním uvádzané kritéria ( za akých okolností k porušeniu pracovnej disciplíny došlo, situácia, v ktorej k porušeniu došlo a dôsledky porušenia pre zamestnávateľa a pod.) spôsobil, že žalovaný nemal možnosť zaujať stanovisko k neexistujúcej úvahe súdu týkajúcej sa vyhodnotenia týchto kritérií, čím mu bola odňatá zákonná možnosť spochybniť v odvolacom konaní správnosť vydaného rozhodnutia.

Odvolací súd vychádzajúc z uvedeného napadnutý rozsudok postupom vyplývajúcim z ust. § 221 ods. 1 písm. h) a ods. 3 O.s.p. zrušil a vrátil vec na ďalšie konanie.

V ňom súd prvého stupňa bude postupovať naznačeným smerom a vyhodnotí všetky ním, ako aj odvolateľom v podanom odvolaní uvedené kritéria významné z hľadiska hodnotenia stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny. Svoje rozhodnutie odôvodní postupom vyplývajúcim z ustanovenia § 157 ods. 2 O.s.p..

Prvostupňový súd, ktorý je viazaný právnym názorom odvolacieho súdu (§ 226 O.s.p.) v novom rozhodnutí rozhodne aj o trovách odvolacieho konania (§224 ods. 3 O.s.p.).

**Poučenie:**

Proti tomuto uzneseniu odvolanie nie je prípustné.