

Súd: Krajský súd Prešov  
Spisová značka: 8CoPr/5/2017  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8114218420  
Dátum vydania rozhodnutia: 20. 02. 2018  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Martin Fil'akovský  
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2018:8114218420.2

## Uznesenie

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Martina Fil'akovského a sudcov JUDr. Branislava Brezu a JUDr. Anny Kovaľovej v spore žalobcu H. D., nar. XX.XX.XXXX, bytom V. R. XX, XXX XX L. L., právne zastúpený JUDr. Renátou Matejovou, advokátkou so sídlom Ul. Československej armády 25, 974 01 Banská Bystrica, proti žalovanému PIVOVARY TOPVAR, a.s., so sídlom Pivovarská 9, 082 21 Veľký Šariš, IČO: 31 648 479, právne zastúpený JUDr. Lucia Jurgová advokátka, s.r.o., so sídlom Slnecná 33, 044 24 Poproč, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Prešov č.k. 29Cpr 5/2014-301 zo dňa 21. apríla 2017, takto jednohlasne

### rozhodol:

Z r u š u j e rozsudok a vec v r a c i a súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

### o d ô v o d n e n i e :

1. Okresný súd Prešov (ďalej len „súd prvej inštancie“) napadnutým rozsudkom rozhodol tak, že:

„I. u r č u j e , 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 n e p l a t n é ,

II. p r i z n á v a žalobcovi voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.“

2. Žalobou doručenou súdu dňa 30.06.2014 žalobca žiadal, aby súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru uplatnené žalovaným voči žalobcovi dňa 02.05.2014 je neplatné. Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo odôvodnené tým, že žalovaný ako zamestnávateľ žalobcu (pri realizácii kontroly nad dodržiavaním stanovených postupov pri nakladaní s citlivými informáciami zamestnávateľa) zistil, že žalobca dňa 18.03.2014 od Bc. E. Y., supervízora obdržal emailovú správu s citlivými údajmi vrátane prílohy obsahujúcej dôverný dokument zamestnávateľa. Túto emailovú správu dňa 19.03.2014 žalobca zaslal na neznámu emailovú adresu s označením nsimeg@gmail.com (emailová adresa zamestnanca konkurenčného subjektu).

3. Súd prvej inštancie rozsudkom sp. zn. 29Cpr/5/2014-248 zo dňa 30.09.2015 rozhodol tak, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalovaným voči žalobcovi podaním zo dňa 02.05.2014 je neplatné. Rozhodnutie odôvodnil tým, 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. 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. 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.

4. Krajský súd v Prešove ako súd odvolací uznesením sp. zn. 8CoPr/1/2016-282 zo dňa 18.05.2016 zrušil rozsudok a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie. Rozhodnutie odôvodnil tým, že 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. Za správny považoval 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. Prisvedčil však 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 prvej inštancie 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.

5. Súd prvej inštancie napadnutým rozsudkom sp. zn. 29Cpr/5/2014-301 zo dňa 21.04.2017 žalobe opätovne vyhovel a žalobcovi priznal voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

6. Rozhodnutie právne odôvodnil ustanovením § 68, § 74, § 77, § 79 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“).

7. Vychádzal zo zistenia, 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 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 sprístupnením informácií obchodného charakteru zamestnancovi konkurenčného subjektu spoločnosti žalovaného nebola spôsobená škoda. Žalovaný súdu nepredložil resp. neoznačil akýkoľvek dôkaz, z ktorého by bolo možné vyvodiť jednoznačný záver, že konanie žalobcu sprístupnením informácií obchodného charakteru zamestnancovi konkurenčného subjektu mohlo byť Protimonopolným úradom SR vyhodnotenú ako konanie žalovaného spĺňajúceho skutkovú podstatu niektorej z foriem nedovoleného obmedzovania hospodárskej súťaže v zmysle ustanovenia § 4 a nasledujúcich zák. č. 136/2001 Z.z. o ochrane hospodárskej súťaže (kartel, koncentrácia, dohoda obmedzujúca súťaž a pod.). Významnou okolnosťou pre vyhodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny bola aj skutočnosť, že žalobca uvedené informácie svedkovi p. Y. ako zamestnancovi konkurenčného subjektu poskytol na základe ním predloženého zoznamu prevádzok spoločnosti žalovaného, ktorým ako konkurenčný subjekt disponovali. Žalovaný neuviedol, či realizoval šetrenie úniku podľa jeho tvrdenia dôverných obchodných informácií rovnakého charakteru, pre ktoré so žalobcom okamžite skončil pracovný pomer, teda či aj v inom prípade zisťoval, ktorý zo zamestnancov dôverné informácie obchodného charakteru konkurenčnému subjektu poskytol a teda či aj voči tomuto zamestnancovi postupoval rovnakým spôsobom ako voči žalobcovi a to okamžitým skončením pracovného pomeru. V opačnom prípade by žalovaný nerovnakým prístupom k zamestnancom podľa jeho tvrdenia závažným spôsobom porušujúcich pracovnú disciplínu porušil zásadu rovnakého zaobchádzania zakotvenú v článku 1 Zákonníka práce. Súd prvej inštancie 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 odsek 1 písm. b) Zákonníka práce, a preto určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalovaným voči žalobcovi podaním zo dňa 2.5.2014 je neplatné.

8. Proti rozsudku podal včas odvolanie žalovaný. Navrhol, aby odvolací súd napadnutý rozsudok zmenil a to tak, že žalobu zamietne. Uviedol, že povinnosť zamestnanca zachovávať mlčanlivosť patrí medzi základné povinnosti zamestnanca v zmysle ustanovenia § 81 písm. f/ Zákonníka práce. Namietal, že prvoinštančný súd vec nesprávne právne posúdil, keď sa pri hodnotení intenzity porušenia pracovnej disciplíny zameril len na dve skutočnosti, a to na hodnotenie osoby zamestnanca a na to, či konaním zamestnanca bola spôsobená škoda. Na ďalšie do úvahy prichádzajúce kritériá hodnotenia intenzity porušenia pracovnej disciplíny neprihliadal. Namietal záver o tom, že významnou okolnosťou pre vyhodnotenie porušenia pracovnej disciplíny má byť tá okolnosť, že on sám predtým, podľa jeho tvrdenia získal údajný zoznam dát od zamestnanca konkurenčnej spoločnosti. Žalovaný sa až zo súdneho spisu dozvedel o zozname, ktorý z hľadiska štruktúry, časového hľadiska a obsahu dát nie je zoznamom, ktorý by pochádzal od žalovaného. 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 okolnosťou, ktorá zvyšuje intenzitu porušenia pracovnej disciplíny žalobcu, pretože problematika komunikácie navonok a pravidlá správania sa ku konkurencii mu boli niekoľkokrát náležite vysvetlené.

9. K odvolaniu žalovaného podal vyjadrenie žalobca. Žiadal odvolací súd, aby napadnuté rozhodnutie potvrdil. Konštatoval, že žalovaný nesprávne vyhodnotil konanie žalobcu, keď tvrdí, že žalobca porušil jednu zo základných povinností zamestnanca, pretože v samotnej emailovej správe doručenej žalobcovi od jeho priameho nadriadeného sa uvádza, že obchodný zástupcovia majú využívať doručенú prílohu na trhu pri ataku. V konaní pred prvoinštančným súdom žalovaný vôbec nevedel predložiť žiadny dokument, z ktorého by bolo možné vyvodiť záver, že údaje sú považované za citlivé.

10. Krajský súd v Prešove (ďalej len „odvolací súd“) príslušný na rozhodnutie o odvolaní (§ 34 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok, ďalej len „C.s.p.“), vzhľadom na včas podané odvolanie, preskúmal napadnuté rozhodnutie, ako aj konanie mu predchádzajúce v zmysle zásad vyplývajúcich z § 379 a nasl. C.s.p., bez nariadenia pojednávania (§ 385 C.s.p. a contrario) a dospel k záveru, že odvolanie žalovaného je dôvodné.

11. Z obsahu spisu vyplýva, že dňa 30.11.2007 bola medzi žalovaným ako zamestnávateľom a žalobcom ako zamestnancom uzatvorená Pracovná zmluva, v zmysle ktorej bol pracovný pomer dohodnutý na dobu určitú do 30.11.2008. Dňa 29.01.2008 bola medzi stranami konania uzatvorená Dohoda o zmene pracovnej zmluvy, v zmysle ktorej sa dohodli, že pracovný pomer založený Pracovnou zmluvou je dohodnutý na neurčitý čas.

12. Dňa 02.05.2014 bolo žalobcovi zo strany žalovaného doručené (fikciou doručenia) Okamžité skončenie pracovného pomeru v zmysle § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny. V uvedenej listine žalovaný uviedol, cit: „... Zamestnávateľ pri realizácii kontroly nad dodržiavaním stanovených postupov pri nakladaní s citlivými informáciami zamestnávateľa zistil, že dňa 18.03.2014 o 08:58 AM ste od L. Y. Supervízora ON Trade Zvolen obdržali elektronickú e-mailovú správu, so subjektom: „FW: odosielané e-mailom: ON PO - utok konkurencie.xlsx“ spolu s prílohou, ktorá bola okrem Vás adresovaná aj ďalším príjemcom správy, a to V. O., H. F., H. Y., B. Y.. Túto Vami prijatú e-mailovú správu s citlivými údajmi zamestnávateľa vrátane jej prílohy obsahujúcej dôverný dokument zamestnávateľa ste dňa 19.03.2014 o 04:13 PM zaslali na neznámu emailovú adresu na webový emailový účet „X.“. ... Zamestnávateľ považuje za neprípustné a viac ako neakceptovateľné, že citlivé údaje a informácie v elektronickej forme obsiahnuté v uvedenej e-mailovej správe, s ktorými ste ako zamestnanec prišli pri výkone práce do styku, ste sprístupnili preposlaním tejto elektronickej e-mailovej správy neznámemu užívateľovi na webový e-mailový účet mimo užívateľov elektronickej adresy zamestnávateľa. Uvedené konanie je v priamom rozpore s Vašimi povinnosťami zamestnanca, na ktoré ste sa zaviazali v čl. VII bodu 7.5 Pracovnej zmluvy uzavretej dňa 30.11.2017. Zamestnávateľ Vaše konanie hodnotí ako obzvlášť závažný nedostatok vo Vašej osobe ako zamestnanca. ... Spoločnosť považuje Vaše konanie vzhľadom na všetky okolnosti, za závažné porušenie pracovnej disciplíny, a to v zmysle Pracovného poriadku spoločnosti časť 3.3.2 Závažné porušenie pracovnej disciplíny, písm. a) neplnenie základných povinností zamestnanca uvedených v Zákonníku práce § 81, § 82 a v tomto Pracovnom poriadku bod 2.1, 2.2, 2.3 písm. i), j), k). ... Okamžité skončenie Vášho pracovného pomeru z dôvodov vyššie uvedených bolo prerokované so zástupcami zamestnancov - príslušným odborovým orgánom Závodný Výbor Odborového zväzu Potravinárov pri Pivovary Topvar, a.s. dňa

28.04.2014. ...“ Žalobca žalovanému adresoval listinu zo dňa 02.05.2014 nazvanú ako „Nesúhlas s okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa“, v ktorej žalobca uviedol, že s výpoveďou nesúhlasí, nakoľko si nie je vedomý, že by hrubo porušil pracovnú disciplínu a žiada o pridelenie práce dňom 05.05.2014. Na uvedenú listinu žalovaný žalobcovi odpovedal listom zo dňa 06.05.2014 nazvaný ako „Stanovisko zamestnávateľa“, v ktorej žalovaný uviedol, že zamestnávateľ považuje pracovný pomer žalobcu za skončený.

13. Podľa ustanovenia § 68 odsek 1 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec  
b) porušil závažne pracovnú disciplínu.

Podľa odseku 2, 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.

14. Podľa ustanovenia § 81 Zákonníka práce, zamestnanec je povinný najmä  
a) pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi; nadriadeným je aj predstavený podľa osobitného predpisu,  
c) dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený,  
f) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám; povinnosť mlčanlivosti sa nevzťahuje na oznámenie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

15. V ustanovení § 81 Zákonníka práce sú exemplifikatívne vymenované základné povinnosti zamestnancov. Ich porušenie sa považuje za porušenie pracovnej disciplíny, ktoré môže mať za následok uloženie sankčného opatrenia vrátane okamžitého skončenia pracovného pomeru, ako výnimočného spôsobu skončenia pracovného pomeru.

16. Okamžité zrušenie pracovného pomeru je stále výnimočným spôsobom rozviazania pracovného pomeru. Preto týmto disciplinárnym opatrením možno postihnúť iba zavinené porušenie pracovnej disciplíny (teda úmysel chcieť porušiť pracovnú disciplínu - nestačí zistenie, že napr. nebol dodržaný určitý pracovný postup či proces a pod.), a to prinajmenšom z nedbanlivosti zamestnanca. (Pozri Zo súdnej praxe č. 5/1999, s. 104)

17. Povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí medzi základné povinnosti zamestnanca (v zmysle ustanovenia § 47 odsek 1 písm. b), § 81 a 82 Zákonníka práce). Na okamžité skončenie pracovného pomeru sa vyžaduje, aby išlo o zavinené konanie zo strany zamestnanca, a to aj z nedbanlivosti, ktoré musí dosahovať intenzitu porušenia pracovných povinností závažným spôsobom. Ustanovenie § 68 odsek 1 písm. b/ Zákonníka práce patrí k právnym normám s relatívne neurčitou (abstraktnou) hypotézou, t.j. k právnym normám, ktorých hypotéza nie je stanovená priamo predpisom, ktoré tak prenecháva súdu, aby podľa vlastnej úvahy v každom jednotlivom prípade sám vymedzil hypotézu právnej normy zo širokého, vopred neobmedzeného okruhu konkrétnych okolností. Pri posúdení, či zamestnanec porušil povinnosť vyplývajúcu z právnych predpisov vzťahujúcich sa k ním vykonávanej práci menej alebo viac závažne, zákon nestanovuje, z akých hľadísk má súd vychádzať. Zákonník práce pre účely skončenia pracovného pomeru rozlišuje medzi menej závažným porušením pracovnej disciplíny a závažným porušením pracovnej disciplíny. V Zákonníku práce nie je pojem závažného, resp. menej závažného porušenia pracovnej disciplíny definovaný. Neustanovuje teda, ako treba postupovať pri posudzovaní, či sa jedná o menej závažné alebo závažné porušenie pracovnej disciplíny, a z čoho pri tom vychádzať. Jedným zo základných hľadísk pri rozhodovaní o postihu za porušenie pracovnej disciplíny je intenzita porušenia pracovnej disciplíny. (Pozri tiež uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4 Cdo/122/2015 zo dňa 27.10.2015)

18. Hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí od konkrétnych okolností a ovplyvňuje ho tak osoba zamestnanca, funkcia ktorú zastáva, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, spôsob a intenzita porušenia konkrétnych pracovných povinností, ako aj situácia, v ktorej k porušeniu došlo, dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi

škodu a pod. (Pozri rozsudky Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 Cdo 12/2008 zo dňa 31.03.2008 a sp. zn. 3 Cdo 218/2007 zo dňa 13.10.2008)

19. Zákon tak ponecháva súdu širokú možnosť uváženia, aby rozhodnutie o platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru alebo výpoveďou zodpovedalo tomu, či možno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby pracovný pomer zamestnanca u neho naďalej pokračoval. Zároveň treba mať na zreteli, že vo vzťahoch zamestnávateľa a zamestnanca je nevyhnutná vzájomná dôvera, spoľahlivosť zamestnanca a jeho poctivosť v zmysle ustanovenia § 81 Zákonníka práce.

20. Je vecou súdu, aby posúdil, či sa zamestnanec dopustil zavineného porušenia pracovnej disciplíny, a v prípade kladného záveru rozhodol, o aký stupeň porušenia pracovnej disciplíny v danom prípade ide. Pri týchto úvahách nie je súd obmedzovaný žiadnymi konkrétnymi hľadiskami, či hranicami, ale berie v úvahu iba špecifiká prejednávanej veci a podporne i platnú judikatúru (ak táto bola prijatá). (Pozri rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 Cdo 218/2007 zo dňa 13.10.2008)

21. V konaní nebolo sporné, že dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcu bolo porušenie pracovnej disciplíny porušením povinnosti zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri plnení svojich pracovných úloh. Uvedené porušenie povinnosti spočívalo v tom, že žalobca dňa 18.03.2014 o 8.58 hod. obdržal 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 19.03.2014 o 16.13 hod. zaslal na emailovú adresu zamestnanca konkurenčného subjektu žalovaného - X. Zo svedeckých výpovedí p. Y., ako aj p. 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.

22. V konaní nebolo sporné ani to, že žalobca svojim konaním porušil pracovnú disciplínu. Sporným však je, či uvedené porušenie pracovnej disciplíny možno považovať za závažné do takej miery, že by opodstatňovalo okamžité skončenie pracovného pomeru.

23. Súd prvej inštancie v rozsudku sp. zn. 29Cpr/5/2014-248 zo dňa 30.09.2015 konštatoval, že žalovaný síce porušil pracovnú disciplínu, avšak vzhľadom na osobu žalobcu (počas svojho 6 a pol ročného pôsobenia u žalovaného bol úspešným zamestnancom) a na to, že žalobcovým konaním nebola spôsobená škoda, nejde o závažné porušenie pracovnej disciplíny odôvodňujúce okamžité skončenie pracovného pomeru. Odvolací súd uznesením sp. zn. 8CoPr/1/2016-282 zo dňa 18.05.2016 uvedený rozsudok zrušil, nakoľko súd prvej inštancie nevyhodnotil aj ďalšie kritéria významné z hľadiska hodnotenia stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny.

24. Súd prvej inštancie v napadnutom rozsudku sp. zn. 29Cpr/5/2014-301 zo dňa 21.04.2017 opätovne konštatoval, že na strane žalobcu nedošlo k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny, ktoré by odôvodňovalo okamžité skončenie pracovného pomeru. V uvedenom rozhodnutí sa zameral (okrem osoby zamestnanca a skutočnosti, že žalobcovým konaním nebola spôsobená škoda) tiež na to, že žalovaný nepreukázal, aby žalobcovo konanie napĺňalo skutkovú podstatu nedovoleného obmedzovania hospodárskej súťaže a ani to, či žalovaný realizoval šetrenie skoršieho úniku uvedených informácií.

25. Napriek tomu, že prvoinštančný súd za jedno z najdôležitejších kritérií pri hodnotení intenzity porušenia pracovnej disciplíny považuje osobu zamestnanca, podľa názoru odvolacieho súdu je dané kritérium v danom prípade bezvýznamné, resp. neznižuje intenzitu žalobcovho porušenia pracovnej disciplíny. To, že si žalobca počas svojho doterajšieho pôsobenia u žalovaného plnil svoje úlohy svedomito, resp. že sa do rozhodného obdobia nedopustil žiadneho disciplinárneho previnenia neospravedlňuje, resp. neznižuje závažnosť porušenia pracovnej disciplíny v danom konkrétnom prípade. Samotný súd prvej inštancie v odôvodnení napadnutého rozhodnutia konštatoval, že vzhľadom

na dĺžku pracovného pôsobenia žalobcu, 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 známa, 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. Preto podľa názoru odvolacieho súdu vyhodnotenie kritéria osoby žalobcu neznižuje intenzitu porušenia pracovnej disciplíny.

26. Za bezvýznamnú považuje odvolací súd aj skutočnosť, že konaním žalobcu nebola žalovanému ako zamestnávateľovi spôsobená škoda. To, že v súčasnosti konaním žalobcu nebola žalovanému spôsobená škoda (resp. škoda nebola preukázaná) neznamená, že uvedené konanie nebolo spôsobilé škodu prívodiť.

27. Skutočnosť, že žalovaný nepreukázal, či realizoval šetrenie skoršieho úniku uvedených informácií aj v inom prípade podľa názoru odvolacieho súdu nie je v prejednávacom prípade relevantná. Uvedené teda nie je podstatné pri hodnotení intenzity porušenia pracovnej disciplíny žalobcom v tomto konkrétnom prípade. Podľa názoru odvolacieho súdu je bezvýznamná aj skutočnosť, či žalobca naplnil alebo nenaplnil skutkovú podstatu niektorých z foriem nedovoleného obmedzovania hospodárskej súťaže.

28. Podľa názoru odvolacieho súdu prvoinštančný súd nedostatočne odôvodnil svoj záver o tom, že porušenie pracovnej disciplíny žalobcom nebolo závažné, a teda neodôvodňovalo okamžité skončenie pracovného pomeru.

29. Obsahové náležitosti rozsudku určuje ustanovenie § 220 C.s.p.. Ich správnosť a úplnosť je predpokladom vykonateľnosti a preskúmateľnosti rozhodnutia. Či je rozhodnutie preskúmateľné alebo nie sa dá zistiť len z jeho odôvodnenia.

30. V tejto súvislosti je právne významné ustanovenie § 220 odsek 2 C.s.p., podľa ktorého v odôvodnení rozsudku súd uvedie, čoho sa žalobca domáhal, aké skutočnosti tvrdil, aké dôkazy označil a aké prostriedky procesného útoku použil, ako sa vo veci vyjadril žalovaný a aké prostriedky procesnej obrany použil. Súd jasne a výstižne vysvetlí, ako posúdil podstatné skutkové tvrdenia a právne argumenty strán, ktoré skutočnosti považuje za preukázané a ktoré nie, ktoré dôkazy vykonal, z ktorých dôkazov vychádzal a ako ich vyhodnotil, prečo nevykonal ďalšie navrhnuté dôkazy a ako vec právne posúdil, prípadne odkáže na ustálenú rozhodovaciu prax. Súd dbá, aby odôvodnenie rozsudku bolo presvedčivé. Obdobným spôsobom náležitosti odôvodnenia rozsudku upravovalo ustanovenie § 157 odsek 2 O.s.p. v znení účinnom do 30.06.2016.

31. Štruktúra odôvodnenia rozsudku je v priamej spojitosti so základným právom na súdnu ochranu podľa článku 46 odsek 1 Ústavy Slovenskej republiky. Ak súd pri odôvodňovaní rozsudku nepostupuje spôsobom, ktorý záväzne určuje ustanovenie § 220 odsek 2 C.s.p. dochádza nielen k tomu, že rozsudok je nepreskúmateľný pre nedostatok dôvodov alebo pre ich nezrozumiteľnosť, ale aj k tomu, že základné právo na súdnu ochranu nie je naplnené reálnym obsahom. Konanie a rozhodovanie všeobecných súdov sa uskutočňuje v predpísanom ústavnom a zákonnom rámci, rešpektovanie ktorého vylučuje svojvôľu v ich postupe, pričom vylúčenie svojvôle sa zabezpečuje viacerými prostriedkami, vrátane ich povinnosti svoje rozhodnutia odôvodniť. Odôvodnenie rozhodnutí dovoľuje strane konania posúdiť ako súd v ich veci vyložil a aplikoval príslušné predpisy a akými úvahami sa správal pri svojom rozhodovaní o veci samej.

32. Vydaním nepreskúmateľného rozhodnutia sa strane odníma možnosť v odvolacom konaní riadne brániť svoje práva a oprávnené záujmy nakoľko je problematické zaujímať stanoviská k nezrozumiteľnému alebo nedostatočne zdôvodnenému rozhodnutiu.

33. Keďže nedostatočne zdôvodnenie rozhodnutia je potrebné hodnotiť ako nesprávny procesný postup súdu, ktorým bolo znemožnené žalovanému, aby uskutočnil jemu patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, odvolací súd postupom vyplývajúcim z ustanovenia § 389 odsek 1 písm. b/ C.s.p. rozsudok zrušil a v rozsahu zrušenia vrátil vec súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie (§ 391 odsek 1 C.s.p.).

34. Po vrátení veci bude potrebné s ohľadom na daný skutkový stav náležitým spôsobom vyhodnotiť intenzitu porušenia pracovnej disciplíny zo strany žalobcu a záver súdu náležite odôvodniť.

35. Prvoinštančný súd, ktorý je viazaný právnym názorom odvolacieho súdu (§ 391 odsek 2 C.s.p.) v novom rozhodnutí rozhodne aj o trovách odvolacieho konania (§ 396 odsek 3 C.s.p.).

36. Rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Prešove v pomere hlasov 3 : 0.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustné odvolanie.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 C.s.p.) v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 odsek 1 C.s.p.).

Dovolateľ musí byť s výnimkou prípadov podľa § 429 odsek 2 v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 odsek 1 C.s.p.).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 C.s.p.).