

Súd:	Najvyšší súd SR
Spisová značka:	9CdoPr/5/2025
Identifikačné číslo spisu:	1108235107
Dátum vydania rozhodnutia:	30.09.2025
Meno a priezvisko:	JUDr. Gabriela Klenková
Funkcia:	sudca
ECLI:	ECLI:SK:NSSR:2025:1108235107.1

UZNESENIE

Najvyšší súd Slovenskej republiky v spore žalobkyne W. K., narodenej XX. F. XXXX, D., J. XXXXX/XB, zastúpenej advokátom JUDr. Milošom Barbušom, Bratislava, Štúrova 13, proti žalovanej Slovenskej sporiteľni, a.s., Bratislava, Tomášikova 48, IČO: 00 151 653, zastúpenej spoločnosťou FROLKOVIČ Legal s.r.o., Bratislava, Námestie Mateja Korvína 1, IČO: 50 106 228, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, vedenom na Mestskom súde Bratislava IV pod sp. zn. B1-14C/193/2008, predtým na Okresnom súde Bratislava I pod sp. zn. 14C/193/2008, o dovolaní žalobkyne proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave z 29. októbra 2024 sp. zn. 8Co/119/2023, takto

rozhodol:

Rozsudok Krajského súdu v Bratislave z 29. októbra 2024 sp. zn. 8Co/119/2023 z r u š u j e a v e c m u v r a c i a n a d'alsie konanie.

Odôvodnenie

1. Okresný súd Bratislava I (ďalej aj „súd prvej inštancie“) v poradí druhým rozsudkom č. k. 14C/193/2008-698 z 3. novembra 2016 zamietol žalobu, ktorou sa žalobkyňa domáhala určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhrady mzdy; žalovanej priznal voči žalobkyni nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %. Aplikujúc ustanovenia § 47 ods. 1 písm. b) a ods. 2, § 63 ods. 3 a 4, § 68 ods. 1 písm. b) a ods. 2, § 70, § 74, § 77, § 81 písm. a), b), c), d), e), f), § 83 ods. 1, § 229 ods. 1, § 230 ods. 1 a § 232 ods. 1 a 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) konštatoval, že vo veci nebolo sporné, že žalobkyňa sa počas pracovného pomeru u žalovanej, kde zastávala pracovnú pozíciu senior metodik ľudských zdrojov, stala spoločníčkou a konateľkou spoločnosti ASAP 4 YOU, s.r.o. Táto obchodná spoločnosť má v predmete činnosti personálne poradenstvo okrem personálneho leasingu. Žalovaná má v obchodnom registri uvedené ako predmet jej činnosti bankové činnosti. Rozhodnutím Národnej banky Slovenska (ďalej len „NBS“) z 10. marca 2005 č. UBD-232/2005 bol žalovanej udelený súhlas na vykonávanie iných ako bankových činností, ktoré súvisia s prevádzkou banky podľa § 2 ods. 10 zákona č. 483/2001 Z. z. o bankách (ďalej len „zákon o bankách“), konkrétne okrem iného aj personálna správa. Žalovaná teda na základe rozhodnutia NBS vykonáva činnosť personálnej správy, aj keď nemala povinnosť zapísať výkon personálnej správy do predmetu podnikania v obchodnom registri. Predmet

podnikania obchodnej spoločnosti ASAP 4 YOU, s.r.o. - personálne poradenstvo okrem personálneho leasingu, je z hľadiska obsahu zhodný s výkonom činnosti žalovanej v personálnej správe. Súd prvej inštancie mal tiež za preukázané odpismi z elektronickej komunikácie, že žalobkyňa porušila závažne pracovnú disciplínu aj tým, že vykonávala činnosť pre svoju obchodnú spoločnosť v pracovnom čase na zariadeniach žalovanej. Na základe uvedených dôvodov žalobu ako nedôvodnú zamietol. O nároku na náhradu trov konania rozhodol podľa § 255 ods. 1 v spojení s § 262 ods.1 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov (ďalej len „CSP“).

2. Krajský súd v Bratislave (ďalej aj „odvolací súd“) na odvolanie žalobkyne rozsudkom z 23. októbra 2018 sp. zn. 14Co/114/2017 potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie; žalovanej priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v celom rozsahu. Na dovolanie žalobkyne Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj „najvyšší súd“) uznesením z 15. augusta 2023 sp. zn. 1Cdo/241/2021 rozsudok odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie pre zistenie vady v zmysle § 420 písm. f) CSP. V rozhodnutí najvyšší súd uložil krajskému súdu povinnosť vysporiadať sa s podstatnou otázkou intenzity porušenia pracovnej disciplíny žalobkyňou.

3. Odvolací súd v poradí druhým rozsudkom z 29. októbra 2024 sp. zn. 8Co/119/2023 rozsudok súdu prvej inštancie potvrdil; žalovanej priznal nárok na náhradu trov odvolacieho a dovolacieho konania v celom rozsahu.

3.1. Odvolací súd v odôvodnení uviedol, že okamžité skončenie pracovného pomeru pri posudzovaní konkurenčných aktivít žalobkyne vychádzalo z činností banky (zamestnávateľa) vykonávanej na základe povolenia NBS č. UBD-232/2005. Rozpor relevantných ustanovení pracovného poriadku žalovanej z 1. apríla 2008, a to článku 7 bod 7.3 písm. a) a článku 8 bod 8. 6 písm. b), bolo potrebné vyhodnotiť v prospech zamestnanca, preto odvolací súd dospel k záveru, že konaním žalovanej nedošlo k porušeniu článku 7 bod 7.3 písm. a) pracovného poriadku. K porušeniu zákonnej povinnosti žalobkyne však došlo v dôsledku porušenia jej záväzku vyplývajúceho priamo z pracovnej zmluvy v bode XVI ods. 2 a 3, v ktorom sa zaviazala, že bez písomného súhlasu zamestnávateľa sa nebude zúčastňovať majetkovo alebo inak na podnikaní právnických alebo fyzických osôb s takým istým alebo podobným (čo aj len čiastočne) predmetom činnosti ako je predmet činnosti zamestnávateľa. Pracovná zmluva teda obsahovala presné vymedzenie záväzku žalobkyne s upresnením, že písomný súhlas zamestnávateľa sa vzťahuje aj na len čiastočne taký istý alebo podobný predmet činnosti ako je predmet činnosti zamestnávateľa. Zároveň odvolací súd mal za to, že žalobkyňa porušila aj Globálny kódex žalovanej v bode 3.12, ktorý upravuje účasť zamestnanca o. i. ako spoločníka a výkon funkcií v štatutárnych orgánoch zamestnancom, a to v akýchkoľvek súkromných alebo verejných spoločnostiach tak, že výkon tejto činnosti uvedené ustanovenie podmieňuje predchádzajúcim súhlasom predstavenstva žalovanej, a to bez ohľadu na to, či ide o zhodu alebo podobnosť predmetu činnosti týchto spoločností s predmetom činnosti zamestnanca. Porušenie globálneho kódexu síce nie je v interných predpisoch žalovanej klasifikované ako závažné porušenie pracovnej disciplíny, súd však nie je takouto klasifikáciou zamestnávateľa viazaný a v spojení s porušením pracovnej zmluvy ho odvolací súd posúdil ako závažné porušenie pracovnej disciplíny.

3.2. Za skutočnosť zvyšujúcu intenzitu porušenia pracovnej disciplíny odvolací súd označil samotný predmet činnosti žalovanej, ktorý obsahuje viaceré významné rizikové prvky kladúce na jej zamestnancov vysoké nároky z hľadiska plnenia ich pracovných povinností s poukazom na ochranu osobných údajov zamestnancov žalovanej, ochranu údajov klientov žalovanej, ktoré tvoria bankové tajomstvo a požívajú osobitný režim právnej ochrany. Žalobkyňa sa pritom dopustila porušenia pracovnej disciplíny vo významnej pracovnej pozícii u žalovanej priamo v oblasti personálnej správy, pričom vykonávala špecializovanú prácu zameranú na mzdovú a personálnu agendu, mala prístup k citlivým údajom zamestnancov, a ňou zastávaná vysoká funkcia svedčí aj o tom, že požívala dôveru vedenia spoločnosti žalovanej. Založením konkurenčnej firmy mohla žalobkyňa využívať nadobudnuté schopnosti a získané kontakty na úkor zamestnávateľa. Odvolací súd vzal do úvahy aj to, že žalobkyňa vykonávala činnosť pre svoju obchodnú spoločnosť v pracovnom čase a na zariadeniach žalovanej, čím porušila článok XI pracovnej zmluvy, ako aj čl. 7.1 písm. b) a čl. 8.6 písm. b) pracovného poriadku.

3.3. K odvolacím námietkam súvisiacim s formálnou platnosťou okamžitého skončenia pracovného pomeru odvolací súd uviedol, že to, že listina o okamžitom skončení pracovného pomeru je datovaná dňom 21. augusta 2008 a je v nej uvedené, že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo prerokované s odborovou organizáciou dňa 4. septembra 2008, nemá vplyv na platnosť tohto právneho úkonu, pretože súvisí so samotným procesom smerujúcim k rozviazaniu pracovného pomeru. Listina bola vypracovaná dňa 21. augusta 2008 a následne bola dňa 4. septembra 2008 v ranných hodinách doručená so žiadosťou o prerokovanie odborovej organizácii. Odborová organizácia po prerokovaní zaslala svoje stanovisko zamestnávateľovi elektronicky dňa 4. septembra 2008 o 9.31 hod. a až následne bolo okamžité skončenie doručené žalobkyni. Neboli pochybnosti o tom, že v rozhodnom čase pôsobila u žalovanej len jedna odborová organizácia - Odborový zväz pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva, preto sa na vec nevzťahuje § 232 Zákonníka práce a odborovou organizáciou príslušnou na prerokovanie skončenia pracovného pomeru mohol byť výlučne uvedený odborový zväz. Bolo pritom vecou odborovej organizácie, akým spôsobom si určí prerokovanie personálnych rozhodnutí.

3.4. K tvrdeniu, že žalobkyni nebola daná možnosť pred doručením okamžitého skončenia pracovného pomeru vyjadriť sa k jeho dôvodom v súlade s § 63 ods. 5 Zákonníka práce, odvolací súd konštatoval, že povinnosť podľa § 63 ods. 5 Zákonníka práce sa vzťahuje len na prípady skončenia pracovného pomeru výpoveďou. Pre okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnávateľom platí osobitná právna úprava v ustanoveniach § 68 a § 70 Zákonníka práce. V tomto prípade musí byť proces skončenia pracovného pomeru nastavený tak, aby mohol prebehnúť rýchlo a aby jeho účinky nastali okamžite. K námietke o nedodržaní prekluzívnej dvojmesačnej lehoty na okamžité skončenie pracovného pomeru odvolací súd poukázal na zdôvodnenie súdu prvej inštancie. Vedomosť priamej nadriadenej žalobkyne, S. N., o zakladaní konkurenčnej firmy nemá žiadny právny význam, keďže sa sama podieľala na tejto činnosti a taktiež sa dopustila porušenia pracovnej disciplíny. V samotnej listine o okamžitom skončení pracovného pomeru so žalobkyňou zamestnávateľ uviedol, že o porušení jej pracovnej disciplíny vymedzenými skutkami sa dozvedel dňa 30. júla 2008 z údajov uvedených v obchodnom registri, uvedený dátum je tak rozhodujúci pre počítanie subjektívnej premlčacej lehoty, ktorá bola zachovaná.

3.5. Odvolací súd nezistil žiaden dôvod na spochybňovanie pravosti predloženej e-mailovej komunikácie, keďže žalobkyňa jej pravosť prvýkrát namietala až v záverečnej reči jej právneho zástupcu a navyše jej pravosť potvrdila X. N. v súvisiacom konaní vedenom pod sp. zn. 8C/193/2008. Obsah e-mailových správ potvrdzuje, kedy a akým spôsobom žalobkyňa spolu s ďalšími zamestnancami zakladali konkurenčnú firmu. Sporné e-mailové kontá boli zriadené výlučne na pracovné účely, pričom kontrola takejto pošty je v súlade s § 55 ods. 4 zákona č. 351/2011 Z. z. o elektronických komunikáciách. Odvolací súd vyhodnotil ako účelové aj tvrdenia žalobkyne, že v rozhodnom čase nebola oboznámená s aktuálnym pracovným poriadkom a Globálnym kódexom, keďže predpokladom na riadny výkon činnosti žalobkyne na úseku personálnej správy žalovanej bolo plné ovládanie najdôležitejších interných predpisov žalovanej, čo potvrdzujú výstupy z elektronickej pošty prideleného elektronického konta žalobkyne o absolvovaní testov. Vo vzťahu k ostatným odvolacím námietkam poukázal odvolací súd na odôvodnenie napadnutého rozhodnutia súdu prvej inštancie, s ktorým sa stotožnil v plnom rozsahu. Napadnutý rozsudok ako vecne správny potvrdil v súlade s § 387 ods. 1 a 2 CSP. O nároku na náhradu trov odvolacieho a dovolacieho konania rozhodol v súlade s ustanoveniami § 396 ods. 1, § 255 ods. 1 a § 453 ods. 3 CSP.

4. Proti tomuto rozhodnutiu odvolacieho súdu podala žalobkyňa (ďalej aj „dovolateľka“) dovolanie, ktoré odôvodnila existenciou vady v zmysle § 420 písm. f) CSP spočívajúcou v nedostatočnom odôvodnení rozhodnutia odvolacieho súdu a v pochybeniach v procese dokazovania a tiež nesprávnym právnym posúdením veci odvolacím súdom v zmysle § 421 ods. 1 písm. a) a písm. b) CSP. Navrhla, aby dovolací súd napadnutý rozsudok odvolacieho súdu a súdu prvej inštancie zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie.

4.1. Žalobkyňa poukázala na kogentný charakter ustanovení Zákonníka práce, najmä § 83, ktoré

umožňujú upraviť podmienky zamestnania vo vnútorných predpisoch zamestnávateľa len výhodnejšie pre zamestnanca. Z tohto dôvodu považovala vnútorné predpisy žalovanej (čl. 7 bod 1 písm. c pracovného poriadku žalovanej), ako aj jej pracovnú zmluvu (bod XVI ods. 2 a 3) za čiastočne absolútne neplatné právne úkony (§ 1 ods. 4 Zákonníka práce v spojení s § 39 Občianskeho zákonníka). Tiež poukázala na to, že súdy nevychádzali z textu ustanovenia § 83 ods. 1 Zákonníka práce platného v rozhodnom čase, ktoré vyžadovalo súhlas zamestnávateľa len v prípade, ak zárobková činnosť zamestnanca popri jeho zamestnaní bola zhodná s predmetnou činnosťou zamestnávateľa. Predmet činnosti spoločnosti ASAP 4 YOU, s.r.o., a obchodnej spoločnosti žalovanej zapísaný v obchodnom registri pritom nebol zhodný. Dovolateľka namietala, že žalovaná v konaní neunesla dôkazné bremeno a nepreukázala, že bola s vnútornými predpismi zamestnávateľa riadne oboznámená v zmysle § 47 ods. 2 Zákonníka práce, že používala pracovné nástroje žalovanej na vykonávanie činností pre spoločnosť ASAP 4 YOU, s.r.o., nebola preukázaná ani mailová komunikácia dovolateľky a svedkyne pani N. a ani pravosť prílohy č. 2 k Dohode zo 16. apríla 2002 medzi Podnikovým výborom Odborového zväzu SLSP a základnými organizáciami odborového zväzu pôsobiacimi u žalovanej. Rozhodnutie odvolacieho súdu pre pochybenia v rámci procesu dokazovania, ako nevykonanie navrhovaného dôkazu, nezákonnosť získaných dôkazov, nesprávne prenášanie dôkazného bremena zo zamestnávateľa na zamestnanca, označila za arbitrárne a svojvoľné. Zároveň namietala, že odvolací súd sa nevysporiadal s viacerými ňou označenými dôvodmi neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, v dôsledku čoho konanie zaťažil vadou v zmysle § 420 písm. f) CSP.

4.2. Ďalej dovolateľka uviedla, že predmet činnosti žalovanej uvedený v obchodnom registri nie je zhodný s predmetom činnosti ASAP 4 YOU, s.r.o., z jej strany nešlo o výkon zárobkovej činnosti v zmysle § 83 ods. 1 Zákonníka práce, ale len o kapitálovú účasť v spoločnosti a nikdy nepracovala s osobnými údajmi klientov banky, ale s osobnými údajmi zamestnancov banky. Širší výklad pojmu „predmet činnosti“ v § 83 ods. 1 Zákonníka práce aplikovaný súdmi v zmysle, že súčasťou predmetu činnosti zamestnávateľa je aj výkon činnosti zamestnanca pre zamestnávateľa bez ohľadu na to, či sú zapísané v predmete činnosti zamestnávateľa v Obchodnom registri, označila za nesprávny s poukazom na kogentný charakter tohto ustanovenia. Táto otázka nebola doposiaľ judikatúrou riešená. Keďže čl. 7.1 písm. c) pracovného poriadku žalovanej bol neplatný pre rozpor so zákonom a vykonanie testu vedomostí z právneho predpisu nie je oboznámením sa s právnymi predpisom, s pracovným poriadkom a ani s vnútornými predpismi zamestnávateľa, žalovaná nepreukázala splnenie podmienok podľa § 84 Zákonníka práce. V dôsledku toho pracovný poriadok žalovanej nebol pre dovolateľku záväzný. Dovolateľka nebola oboznámená ani s Globálnym kódexom a ani s pracovnými poriadkami, ktoré boli prijaté po jej nástupe do zamestnania a ktoré platili v čase, kedy mala porušiť pracovnú disciplínu. Naviac v pracovnom poriadku platnom v čase nástupu žalovanej do zamestnania, ako aj v tom, ktorý platil v čase, kedy mala porušiť pracovnú disciplínu, sa uvádza, že zamestnanec môže vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá je zhodná s predmetom činnosti zamestnávateľa uvedenom v Obchodnom registri, len s predchádzajúcim písomným súhlasom.

4.3. Žalobkyňa v dovolaní namietala, že rozhodnutie NBS nie je oprávnením na výkon podnikateľskej činnosti, ide o nulitný akt, ktorý boli súdy povinné preskúmať ako prejudiciálnu otázku. Otázka charakteru rozhodnutia NBS doposiaľ nebola judikatúrou riešená. Podľa dovolateľky na základe súhlasu NBS nemôže banka vykonávať nebankové podnikateľské činnosti. Ak podľa § 2 ods. 10 zákona o bankách pôjde o iné ako bankové činnosti súvisiace s prevádzkou banky, tak môže ísť len o činnosti, na ktoré nie je potrebné osobitné povolenie podľa osobitného predpisu. Okrem toho odvolací súd síce netvrdil, že dovolateľka s týmto rozhodnutím NBS bola oboznámená, avšak keďže spracúvala mzdové a iné podklady i pre dcérske spoločnosti žalovanej, podľa názoru odvolacieho súdu „odvolateľka nepreukázala, že by o tejto skutočnosti nemala vedomosť“. Prenos dôkazného bremena na zamestnanca v tomto prípade je prejavom arbitrárnosti a zmätočnosti rozhodnutia odvolacieho súdu.

4.4. Ďalej dovolateľka tvrdila, že nikdy nepoužívala žiadne pracovné nástroje žalovanej na vykonávanie akýchkoľvek činností pre spoločnosť ASAP 4 YOU, s.r.o. Nie je pravdou tvrdenie odvolacieho súdu, že pani N. v konaní vedenom pod sp. zn. 8C/193/2008 potvrdila pravosť mailovej komunikácie. Práve naopak pani N. poprela pravosť všetkých predložených dôkazov vo forme mailovej komunikácie.

Mailová komunikácia dovolateľky a svedkyne N. mala byť súdu predložená dva roky po začatí súdneho sporu. V čase doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru, žiadny dôkaz o uvedenom skutku neexistoval. Keďže došlo k popretiu pravosti predložených listinných dôkazov, bolo na žalovanej, ktorá ich predložila, aby dokázala, že ich autorkou je dovolateľka. Podľa dovolateľky, ak tieto správy mohli byť odoslané a vytvorené iba ňou na základe jedinečných prihlasovacích údajov a hesiel, tak je otázne, ako je možné, že k týmto správam mala prístup aj žalovaná. Poukázala na rozhodnutie Európskeho súdu pre ľudské práva (ESLP) vo veci Barbulescu proti Rumunsku s tým, že Veľká komora ESLP dňa 5. septembra 2017 rozhodla inak než senát a konštatovala porušenie práv zamestnanca zo strany zamestnávateľa.

4.5. Žalobkyňa zdôvodnila dovolanie aj nedodržaním dvojmesačnej lehoty na okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce. Podľa nej nie je zrejmé, akým konaním sa mala jej priama nadriadená, S. N. podieľať na založení obchodnej spoločnosti. Je nesporné, že p. N. sa dozvedela o založení obchodnej spoločnosti v marci 2008, čo sama vo svojej výpovedi potvrdila. So vznikom, založením a činnosťou tejto spoločnosti nemala nikdy nič spoločné. Jej podriadené, dovolateľka a p. N., sa na ňu obrátili v súvislosti s tým, či nie je vhodný predmet činnosti nimi založenej firmy s predmetom činnosti zamestnávateľa. Keďže ich nadriadená im potvrdila, že tento predmet nie je vhodný, tak zamestnávateľ o súhlas k založeniu obchodnej spoločnosti nežiadal. Napriek tomu, že pravosť žalovanou predložených listinných dôkazov (e-mailovej komunikácie) bola popretá nielen p. N., ale i dovolateľkou, odvolací súd z tejto e-mailovej komunikácie dospel k záveru, že p. N. ako nadriadená dovolateľky sa vyjadrovala k cenníku služieb a k návrhu vizitiek spoločnosti ASAP 4 YOU, s.r.o. a mala zabezpečovať klientov pre uvedenú spoločnosť.

4.6. Dovolateľka tiež namietala, že nemala možnosť pred dorúčením okamžitého skončenia pracovného pomeru vyjadriť sa k skutkom, ktoré boli obsahom okamžitého skončenia, ako aj že okamžité skončenie neprerokoval príslušný orgán odborovej organizácie. Napokon uviedla, že odvolací súd nezaujal žiadne stanovisko k otázke intenzity porušenia pracovnej disciplíny, len konštatoval, že dovolateľka hrubým spôsobom porušila pracovnú disciplínu a poukázal na skutočnosť, že dovolateľka zneužívala údaje klientov žalovanej. Podľa dovolateľky jej bolo možné vyčítať len to, že bola konateľkou obchodnej spoločnosti, ktorej predmet činnosti nebol vhodný s predmetom činnosti jej zamestnávateľa, teda nemohlo ísť o konkurenčné konanie. Odvolací súd sa nezaoberal tým, že okamžité skončenie pracovného pomeru možno použiť len výnimočne, a to len v tom prípade, ak konanie zamestnanca je také závažné, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby ho ďalej zamestnával (rozhodnutia najvyššieho súdu sp. zn. 5Cdo/26/2009, 5Cdo/74/2008 a Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21Cdo/1406/2008). Odvolací súd nezohľadnil ani to, že 25. júla 2008 sa vzdala funkcie konateľky, že bola kľúčovým zamestnancom, bola pravidelne odmeňovaná a nebola nikdy predtým disciplinárne postihnutá. Z vykonaného dokazovania vyplývalo, že dovolateľka nikdy nepracovala v spornom čase s dátami klientov banky, ale robila účtovné operácie, ktoré sa týkali dcérskych spoločností žalovanej. Zároveň nikdy neprichádzala do styku s osobnými údajmi klientov banky, pokiaľ ide o výkon bankových činností.

5. Žalovaná v písomnom vyjadrení k dovolaniu žalobkyne považovala napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu i rozsudok súdu prvej inštancie za vecne správne. Namietala, že nie sú dané dôvody prípustnosti dovolania. a navrhla, aby dovolací súd dovolanie odmietol, prípadne zamietol. Podľa žalovanej zdôvodnenie dovolacieho dôvodu podľa § 420 písm. f) CSP sa netýkalo procesného postupu konajúcich súdov, ale právneho posúdenia veci a spôsobu hodnotenia dôkazov, čo nie je v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu považované za vadu konania podľa § 420 písm. f) CSP. Vo vzťahu k dovolaciemu dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP žalobkyňa nekonkretizovala žiadnu takú právnu otázku, vo vzťahu ku ktorej by vysvetlila, v čom sa riešenie právnej otázky odvolacím súdom odklonilo od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu. Sama polemika žalobkyne s právnymi názormi odvolacieho súdu, prosté spochybňovanie správnosti jeho rozhodnutia alebo kritika toho, ako odvolací súd pristupoval k riešeniu právnej otázky, významovo nezodpovedajú kritériu uvedenému v § 421 ods. 1 písm. a) CSP. Rovnako tak k dovolaciemu dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP v dovolaní

absentuje identifikácia právnej otázky, ktorá nebola v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu vyriešená. Žalobkyňa v tejto časti dovolania iba zopakovala svoje argumenty zo základného konania a spochybňovala správnosť rozhodnutia odvolacieho súdu, avšak nevysvetlila, ako by mala byť vec správne riešená tak, aby to zodpovedalo kritériu uvedenému v § 421 ods. 1 písm. b) CSP v spojení s § 432 ods. 2 CSP. Navrhla dovolanie odmietnuť, prípadne zamietnuť.

6. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej aj „najvyšší súd“ alebo „dovolací súd“) ako súd príslušný na rozhodnutie o dovolaní (§ 35 CSP) po zistení, že dovolanie podala v stanovenej lehote (§ 427 ods. 1 CSP) strana sporu, v ktorej neprospech bolo napadnuté rozhodnutie vydané (§ 424 CSP), bez nariadenia pojednávania (§ 443 CSP) po preskúmaní, či dovolanie obsahuje zákonom predpísané náležitosti (§ 428 CSP) a či sú splnené podmienky podľa § 429 CSP, dospel k záveru, že dovolanie žalobkyne je prípustné a dôvodné, preto bolo potrebné rozsudok odvolacieho súdu zrušiť (§ 449 ods. 1 CSP) a vec vrátiť odvolaciemu súdu na ďalšie konanie (§ 450 CSP).

7. V zmysle § 419 CSP je proti rozhodnutiu odvolacieho súdu dovolanie prípustné, ak to zákon pripúšťa.

8. Z uvedeného zákonného ustanovenia vyplýva, že ak zákon výslovne neuvádza, že dovolanie je proti tomu-ktorému rozhodnutiu odvolacieho súdu prípustné, nemožno také rozhodnutie (úspešne) napadnúť dovolaním. Rozhodnutia odvolacieho súdu, proti ktorým je dovolanie prípustné, sú vymenované v ustanoveniach § 420 a § 421 CSP.

9. Podľa § 420 písm. f) CSP je dovolanie prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

10. Podľa § 431 CSP dovolanie prípustné podľa § 420 možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení. Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada.

11. Citované ustanovenie § 420 písm. f) CSP zakladá prípustnosť a zároveň dôvodnosť dovolania v tých prípadoch, v ktorých miera porušenia procesných práv strany nadobudla intenzitu porušenia jej práva na spravodlivý proces. Pod porušením práva na spravodlivý proces v zmysle tohto ustanovenia treba rozumieť nesprávny procesný postup súdu spočívajúci predovšetkým v zjavnom porušení kogentných procesných ustanovení, ktoré sa vymyká nielen zákonnému, ale aj ústavnému procesnoprávnemu rámcu a ktoré tak zároveň znamená aj porušenie ústavne zaručených procesných práv spojených s uplatnením súdnej ochrany práva. Ide napr. o právo na verejné prejednanie veci za prítomnosti strany sporu, právo vyjadriť sa ku všetkým vykonávaným dôkazom, právo na riadne odôvodnenie rozhodnutia, na predvídateľnosť rozhodnutia, na zachovanie rovnosti strán v konaní, na relevantné konanie súdu spojené so zákazom svojvoľného postupu a na rozhodnutie o riadne uplatnenom nároku spojené so zákazom denegatio iustitiae (odmietnutia spravodlivosti).

12. Právo na spravodlivý súdny proces je jedným zo základných ľudských práv a do obsahu tohto práva patrí viacero samostatných subjektívnych práv a princípov. Podstatou tohto práva je možnosť fyzických a právnických osôb domáhať sa svojich práv na nezávislom a nestrannom súde a v konaní pred ním využívať všetky právne inštitúty a záruky poskytované právnym poriadkom. Z práva na spravodlivý súdny proces ale pre procesnú stranu nevyplýva jej právo na to, aby sa všeobecný súd stotožnil s jej právnymi názormi a predstavami, preberal a riadil sa ňou predpokladaným výkladom všeobecne záväzných predpisov, rozhodol v súlade s jej vôľou a požiadavkami, ale ani právo vyjadrovať sa k spôsobu hodnotenia ňou navrhnutých dôkazov súdom a dožadovať sa ňou navrhnutého spôsobu hodnotenia vykonaných dôkazov (pozri napríklad rozhodnutia Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. IV. ÚS 252/04, I. ÚS 50/04, II. ÚS 3/97, II. ÚS 251/03).

13. Z hľadiska prípustnosti dovolania podľa § 420 CSP nie je významný subjektívny názor dovolateľa

tvrdiaceho, že sa súd dopustil vady zmätočnosti v zmysle tohto ustanovenia; rozhodujúce je výlučne zistenie (záver) dovolacieho súdu, že k tejto procesnej vade skutočne došlo (1Cdo/42/2017, 2Cdo/20/2017, 3Cdo/41/2017, 4Cdo/131/2017, 7Cdo/113/2017, 8Cdo/73/2017). Dovolací súd preto aj v danom prípade skúmal opodstatnenosť argumentácie žalobkyne, týkajúcej sa tvrdenej vady zmätočnosti.

14. Keďže dovolateľka namietala nesprávne vyhodnotenie dodržania dvojmesačnej lehoty na okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce, dovolací súd v prvom rade skúmal túto námietku. Okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné, ak k nemu došlo po uplynutí dvoch mesiacov odo dňa, keď sa zamestnávateľ dozvedel o dôvode na okamžité skončenie (§ 36 Zákonníka práce; R 91/1967). O porušení pracovnej disciplíny sa zamestnávateľ dozvie dňom, keď jeho vedúci zamestnanec, ktorý je bezprostredne alebo vyššie nadriadený tomu, kto porušil pracovnú disciplínu, získal vedomosť (dozvedel sa), že sa zamestnanec dopustil takého konania, ktoré môže zakladať dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru (Najvyšší súd Českej republiky sp. zn. 21Cdo 3881/2008. Ak sa však zamestnanec dopustil porušenia pracovnej disciplíny spoločne so svojím nadriadeným, nemožno vyvodzovať, že zamestnávateľ sa o dôvode výpovede dozvedel tým, že sa o ňom dozvedel tento vedúci zamestnanec (Vrchný súd v Prahe sp. zn. 6 Cdo 28/1992, Právní rozhledy č. 9/1996, s. 420).

15. V preskúmvanej veci bolo potrebné dať za pravdu dovolateľke v tom, že odvolací súd síce skonštatoval, že nariadená žalobkyne S. N. sa tiež dopustila porušenia pracovnej disciplíny, avšak nie je zrejmé, kedy a ako toto porušenie zistil zamestnávateľ a či z neho vyvodil primerané dôsledky, ani nie je zrejmé, ako toto porušenie kvalifikoval súd. Aby bolo možné dospieť k záveru, že vedomosť nadriadeného zamestnanca o konaní svojho podriadeného zamestnanca, ktoré je možné kvalifikovať ako závažné porušenie pracovnej disciplíny, nespôsobuje začatie plynutia prekluzívnej dvojmesačnej lehoty podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce, musí byť preukázaná aktívna spoluúčasť tohto vedúceho zamestnanca na skutku, ktorým podriadený zamestnanec porušil pracovnú disciplínu. Nestačí, že nadriadený sa o tom dozvedel, a nekonal, neoznámil to ďalšiemu nadriadenému, prípadne štatutárovi alebo manažérovi, ktorý mohol rozhodnúť o skončení pracovného pomeru. Takéto nekonanie nadriadeného zamestnanca je možné chápať ako postoj zamestnávateľa vyjadrujúci tolerovanie aktivít podriadeného zamestnanca.

16. Ak súdy odvodzovali spoluúčasť S.Ú. N. od výpisov z e-mailovej komunikácie so žalobkyňou, predloženej žalovanou, pričom žalobkyňa aj S. N. popreli pravosť tohto dôkazu, bolo potrebné, aby žalovaná preukázala, že skutočne ide o výpisy z e-mailovej komunikácie a aby vysvetlila, ako získala prístup k e-mailom žalobkyne. Týka sa to aj vysvetlenia informačno-technických prostriedkov, ktoré žalovanej umožnili prečítať a vytlačiť tieto e-maily, keďže žalobkyňa namietala, že žalovaná sa na jednej strane vo vzťahu k autentickosti e-mailov odvoláva na ochranu užívateľského konta žalobkyne menom a heslom, na druhej strane však predkladá súdu výpisy z e-mailov, pri ktorých muselo dôjsť k prelomeniu resp. obídenu tejto ochrany. Touto námietkou žalovanej sa odvolací súd nezaoberal.

17. Žalobkyňa však namietala aj nezákonnosť získania týchto dôkazov pre neoprávnené monitorovanie jej elektronickej pošty. K tomu súd prvej inštancie odkázal na rozsudok ESLP vo veci Barbulescu proti Rumunsku z 12. januára 2016. V čase vydania napadnutého rozsudku odvolacieho súdu však už bolo rozhodnutie štvrtého senátu ESLP z 12. januára 2016 o neporušení práva sťažovateľa na rešpektovanie súkromného života prelomené rozhodnutím Veľkej komory z 5. septembra 2017. Veľká komora naopak v prípade tohto sťažovateľa prepusteného po tom, čo zamestnávateľ na základe monitorovania jeho aktivít zistil, že využíval pracovný počítač na účely súkromnej komunikácie, konštatovala, že vnútroštátne orgány neposkytli sťažovateľovi adekvátnu ochranu jeho práva na rešpektovanie súkromného života a korešpondencie chráneného článkom 8 Dohovoru.

18. V rozsudku Barbulescu proti Rumunsku z 5. septembra 2017 Veľká komora ESLP stanovila kritériá, ktoré vnútroštátne súdy musia v podobných prípadoch skúmať, a to: a) predchádzajúce oboznámenie zamestnancov so zavedením kontrolného mechanizmu; b) rozsah monitorovania, teda stupeň zásahu do súkromia zamestnancov; c) existencia legitímnych dôvodov ospravedlňujúcich monitorovanie

komunikácie; d) primeranosť zvolenej metódy, teda či zamestnávateľ mohol uplatniť menej invazívny zásah; e) závažnosť dôsledkov monitorovania, jeho dopad na zamestnancov; f) či boli zamestnancom poskytnuté adekvátne záruky preskúmania zvolenej metódy.

19. Z uvedených kritérií odvolací súd venoval pozornosť len oboznámeniu žalobkyne so zavedením monitorovania, keď v bode 16 odôvodnenia poukázal na to, že súd prvej inštancie sa s týmito námietkami žalobkyne dostatočne vysporiadal. Súd prvej inštancie pritom vo svojom rozsudku len všeobecne odkázal na interné predpisy žalovanej, s ktorými bola žalobkyňa oboznámená a ktorých súčasťou bolo aj oboznámenie s monitorovaním (bod 30, časť „V.“ odôvodnenia rozsudku súdu prvej inštancie). Z napadnutého rozhodnutia, ani z rozsudku súdu prvej inštancie, nie je zrejmé, ktoré konkrétne ustanovenie, ktorého interného predpisu žalovanej obsahovalo oboznámenie zamestnancov o zavedení monitorovania, preto nebolo možné overiť, či, kedy a ako bola žalobkyňa s týmto interným predpisom oboznámená. Ostatným kritériám odvolací súd vôbec nevenoval pozornosť.

20. Odvolací súd teda nedal dostatočnú odpoveď na odvolaciu námietku žalobkyne, týkajúcu sa nedodržania dvojmesačnej prekluzívnej lehoty podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce a protiprávnosti získania žalovanou predložených dôkazov o spoluúčasti jej nadriadenej na jej konaní, kvalifikovanom ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. S touto námietkou sa pritom nevysporiadal ani súd prvej inštancie, preto bolo povinnosťou odvolacieho súdu nielen odkázať na správnosť dôvodov odvolaním napadnutého rozhodnutia, ale aj dať odpoveď na námietky odvolateľky, s ktorými sa nevysporiadal súd prvej inštancie (§ 387 ods. 2 a 3 CSP).

21. Dovolací súd preto považoval za dôvodne namietané nevysporiadanie sa so všetkými podstatnými žalobkyňou uplatnenými námietkami, spojenými s právom na náležité odôvodnenie rozhodnutia, ako aj s rozhodovacou praxou najvyšších súdnych autorít, na ktorú dovolateľka v odvolaní poukázala (§ 387 ods. 3 CSP). Za podstatný je potrebné považovať taký argument, ktorý je relevantný, teda má vecnú súvislosť s prejednávanou vecou a zároveň je takej povahy, že v prípade jeho preukázania samostatne alebo v spojitosti s ostatnými okolnosťami môže priniesť rozhodnutie priaznivejšie pre odvolateľa (Števček, M. Ficová, S., Baricová, J., Mesiarkinová, S., Bajánková, J., Tomašovič, M., a kol. Civilný sporový poriadok. Komentár. Praha : C. H. Beck, 2016, 1296 s.).

22. Nedostatočné vysporiadanie sa s otázkou dodržania alebo nedodržania prekluzívnej dvojmesačnej lehoty ustanovenej v § 68 ods. 2 Zákonníka práce samo o sebe predstavuje dôvod na zrušenie rozsudku odvolacieho súdu, dovolací súd však vzhľadom k tomu, že ide už o druhé zrušujúce rozhodnutie, považoval za potrebné stručne zareagovať aj na ďalšie dovolacie námietky žalobkyne, aby tak predišiel ďalšiemu predlžovaniu konania prípadným zrušovaním a vracaním veci odvolaciemu súdu.

23. Dovolateľka ďalej namietala, že odvolací súd nezaujal stanovisko k otázke intenzity porušenia pracovnej disciplíny, len konštatoval, že dovolateľka hrubým spôsobom porušila pracovnú disciplínu a poukázal na skutočnosť, že dovolateľka zneužila údaje klientov žalovanej. Dovolací súd považoval túto námietku dovolateľky za čiastočne dôvodnú.

24. Z napadnutého rozsudku odvolacieho súdu je zrejmé, že odvolací súd, na rozdiel od predchádzajúceho zrušeného rozsudku, tentoraz posudzoval zamestnávateľom tvrdené závažné porušenie pracovnej disciplíny nie podľa (vnútorne rozporného) pracovného poriadku zamestnávateľa, ale podľa ustanovení pracovnej zmluvy, v ktorej sa dovolateľka v bode XVI ods. 2 a 3 zaviazala, že bez písomného súhlasu zamestnávateľa sa nebude zúčastňovať na podnikaní právnických alebo fyzických osôb s takým istým alebo podobným predmetom činnosti ako je predmet činnosti zamestnávateľa. Podobne ustanovenie bodu 3.12 Globálneho kódexu žalovanej podmieňovalo účasť zamestnanca v akýchkoľvek spoločnostiach a výkon funkcií v štatutárnych orgánoch predchádzajúcim súhlasom predstavenstva žalovanej. Je potrebné dať za pravdu dovolateľke v tom, že vnútorné predpisy zamestnávateľa nemôžu ukladať zamestnancovi povinnosti, resp. obmedzovať jeho práva nad rámec zákona. Ak teda ustanovenie § 83 ods. 1 Zákonníka práce v čase doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobkyne (4. septembra 2008) výslovne predpokladalo súhlas zamestnávateľa len

pri zárobkovej činnosti, ktorá je zhodná s predmetom činnosti zamestnávateľa, nemôže zamestnávateľ svojimi vnútornými predpismi rozšíriť požiadavku predchádzajúceho súhlasu aj na majetkovú účasť zamestnanca v obchodných spoločnostiach, ak nejde súčasne o výkon zárobkovej činnosti zamestnanca.

25. To však nič nemení na tom, že žalobkyňa vykonávala funkciu konateľa, išlo teda o aktívnu účasť na výkone činnosti ňou spoluzakladanej spoločnosti. Pokiaľ žalobkyňa namietala, že v čase okamžitého skončenia pracovného pomeru už nebola konateľkou, predložila k tomu zápisnicu z valného zhromaždenia spoločnosti z 25. júla 2008, na ktorom mali vtedajší traja spoločníci vziať na vedomie vzdanie sa funkcie konateľa tých istých troch osôb (teda svoje vlastné vzdanie sa funkcie), pričom nevysvetlila, prečo sa všetky tri osoby naraz vzdali funkcie konateľa, prečo súčasne nevymenovali nového konateľa a prečo bol návrh na zápis tejto zápisnice do obchodného registra podaný až dňa 4. novembra 2008. Ale aj pokiaľ sa žalobkyňa vzdala funkcie konateľa dňa 25. júla 2008, do dňa doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru neuplynuli tri mesiace, čo umožňovalo žalovanej okamžite skončiť pracovný pomer (s výhradou overenia skoršej vedomosti nadriadenej žalobkyne, ako bolo uvedené vyššie).

26. Podstatné pre rozhodnutie vo veci tiež bolo, že žalobkyňa vykonávala funkciu konateľa v spoločnosti, ktorej predmet podnikania bol zhodný s predmetom činnosti žalovanej, ktorý vyplýval z rozhodnutia NBS z 10. marca 2005 (personálna správa), čo možno považovať za porušenie ustanovenia § 83 ods. 1 Zákonníka práce. Úvahu dovolateľky o nulite rozhodnutia NBS považoval aj dovolací súd za účelovú. V civilnom sporovom konaní je možné považovať správny akt za nulitný len vtedy, ak ho vydal celkom zjavne nepríslušný orgán alebo ak má tak zásadné vady, že naň nemožno hľadiť ako na správny akt (sp. zn. 6Cdo/77/2023; IV. ÚS 462/2025). V tomto prípade NBS vydala predmetné rozhodnutie na základe ustanovenia § 2 ods. 10 zákona o bankách, ktoré jej umožňuje dávať súhlas na iné ako bankové činnosti, nešlo teda o zjavne nepríslušný orgán. Neobstoí ani tvrdenie dovolateľky, že súhlas NBS sa môže vzťahovať len na také činnosti, na ktoré nie je potrebné osobitné povolenie podľa osobitného predpisu. Takéto obmedzenie zákon o bankách neustanovuje. Treba však súčasne zdôrazniť, že NBS nepovoľuje akékoľvek nebankové činnosti banky, teda súhlas NBS neznamena obchádzanie živnostenského zákona alebo iných zákonov. Na základe súhlasu NBS môže banka podľa § 2 ods. 10 zákona o bankách vykonávať len také nebankové činnosti, ktoré súvisia s jej prevádzkou. Táto podmienka bola v preskúmvanej veci splnená, keďže súhlas NBS z 10. marca 2005 sa týkal len výkonu personálnej správy pre spoločnosti patriace do konsolidovaného celku Erste bank, nie výkonu personálnej správy vo všeobecnosti, pre akékoľvek subjekty.

27. Na druhej strane však skutočnosť, že súhlas NBS sa týkal len „internej“ personálnej správy pre úzky okruh spoločností z rovnakej bankovej skupiny, bolo potrebné vziať do úvahy pri hodnotení závažnosti (intenzity) porušenia pracovnej disciplíny žalobkyňou. Vzhľadom na podstatné obmedzenie činnosti žalovanej v oblasti personálnej správy, vyplývajúce z obmedzeného súhlasu NBS, bolo potrebné vyhodnotiť, do akej miery sa predmet činnosti spoločnosti ASAP 4 YOU, s. r. o. prekrýval s predmetom činnosti žalovanej, uvedeným v rozhodnutí NBS, a či zhoda aj v takomto (relatívne malom) rozsahu predstavuje okolnosť, na základe ktorej je možné považovať vykonávanie činnosti žalobkyňou pre spoločnosť ASAP 4 YOU, s. r. o., za závažné porušenie pracovnej disciplíny.

28. Napokon treba mať tiež na zreteli, že samotná majetková účasť v spoločnosti s ručením obmedzeným nepredstavuje konkurenčnú činnosť v zmysle ustanovenia § 83 Zákonníka práce (rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky zo 16. apríla 1998 sp. zn. 2Cdon 1652/97; SJ 87/1998). Majetková účasť v kapitálových spoločnostiach nie je podnikaním, ale formou dispozície s vlastným majetkom, preto sa na ňu nemôže vzťahovať ani zákaz konkurenčnej činnosti podľa Zákonníka práce (R 36/2002; porov. aj Dolobáč, M. Zákaz konkurenčnej činnosti v pracovnom práve. In: Bulletin slovenskej advokácie 10/2020, s. 20). Na účely určenia miery a závažnosti konania žalobkyne, ktoré bolo dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru, podobne ako miery spoluúčasti nadriadenej na konaní žalobkyne, teda nepostačuje spoluzaloženie obchodnej spoločnosti a majetková účasť v nej, resp. vedomosť nadriadenej o týchto skutočnostiach. Je potrebné preukázanie konkrétnej spoluúčasti

žalobkyne a jej nadriadenej na výkone činností tejto spoločnosti.

29. Okrem toho dovolateľka namietala, že odvolací súd jej nepravdivo pričítal zneužitie údajov klientov žalovanej, pričom ona s osobnými údajmi klientov banky nepracovala. V skutočnosti z odôvodnenia napadnutého rozhodnutia odvolacieho súdu nevyplýva priame konštatovanie, že by žalobkyňa zneužila údaje klientov žalovanej, avšak v rámci hodnotenia závažnosti porušenia pracovnej disciplíny odvolací súd, zhodne so súdom prvej inštancie, označil za skutočnosť zvyšujúcu intenzitu porušenia pracovnej disciplíny to, že predmet činnosti žalovanej obsahuje viaceré významné rizikové prvky s poukazom na ochranu osobných údajov zamestnancov žalovanej a najmä ochranu údajov klientov žalovanej, ktoré tvoria bankové tajomstvo. Nevysvetlil pritom, ako súvisela ochrana údajov klientov žalovanej s výkonom činnosti žalobkyne v spoločnosti ASAP 4 YOU, s. r. o.

30. K dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru týkajúcemu sa využívania pracovných prostriedkov zamestnávateľa na účely podnikania v spoločnosti ASAP 4 YOU, s. r. o., dovolací súd odkazuje na to, čo už bolo uvedené vyššie k e-mailovej komunikácii medzi žalobkyňou a jej nadriadenou. Ak je tento dôvod skončenia pracovného pomeru preukazovaný výpismi z e-mailovej komunikácie žalobkyne, bolo dôkaznou povinnosťou žalovanej preukázať autentickosť týchto výpisov, najmä jasne vysvetliť, ako ich získala, ako aj legálnosť sledovania e-mailovej komunikácie zamestnancov. V tejto súvislosti odvolací súd odkazom na rozhodnutie súdu prvej inštancie uviedol, že v konaní pod sp. zn. 8C/193/2008 iná zamestnankyňa, X. N. potvrdila svoju účasť na e-mailovej komunikácii so žalobkyňou, pričom i napriek odvolacej námietke žalobkyne nie je zrejmé, akým konkrétnym vyjadrením mala túto e-mailovú komunikáciu potvrdiť.

31. Záverom je potrebné uviesť, že za závažné porušenie pracovnej disciplíny sa v judikatúre považuje aj také úmyselné konanie pracovníka, ktorým v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa využil poznatky a informácie získané pri práci pre zamestnávateľa v jeho neprospech v hospodárskej súťaži s iným podnikateľom (R 32/1993), ako aj výkon práce pre seba a iné osoby v pracovnom čase (R 18/1974). Tieto skutočnosti však musia byť jednoznačne preukázané, pričom intenzitu porušenia pracovnej disciplíny treba hodnotiť vždy individuálne na základe kritérií, ktoré stanovil najvyšší súd napríklad v uznesení z 29. novembra 2018 sp. zn. 8Cdo/86/2018.

32. Vzhľadom na zistenie, že v konaní došlo k procesnej vade podľa § 420 písm. f) CSP, čo je okolnosť, pre ktorú musí dovolací súd napadnuté rozhodnutie zrušiť, pretože rozhodnutie vydané v konaní postihnutom tak závažnou procesnou vadou nemôže byť považované za správne, najvyšší súd rozsudok odvolacieho súdu zrušil podľa § 449 ods. 1 CSP a vec mu vrátil na ďalšie konanie (§ 450 CSP).

33. Podľa § 455 CSP ak bolo rozhodnutie zrušené a vec vrátená na ďalšie konanie, súd prvej inštancie a odvolací súd sú viazaní právnym názorom dovolacieho súdu.

34. V ďalšom konaní bude úlohou odvolacieho súdu dôsledne sa vysporiadať s podstatnými uplatnenými odvolacími námietkami žalobkyne, vyhodnotiť zákonnosť dôkazov získaných monitorovaním e-mailovej komunikácie zamestnancov, najmä vo vzťahu k začatiu plynutia prekluzívnej lehoty na okamžité skončenie pracovného pomeru a opätovne posúdiť intenzitu porušenia pracovnej disciplíny vzhľadom na kritériá vyplývajúce z vyššie citovanej judikatúry (najmä uznesenie najvyššieho súdu z 29. novembra 2018 sp. zn. 8Cdo/86/2018) tak vo vzťahu k založeniu obchodnej spoločnosti a výkonu funkcie konateľa v nej, ako aj vo vzťahu k vykonávaniu činností pre túto spoločnosť v pracovnom čase na pracovných prostriedkoch žalovanej, ak bude mať túto skutočnosť za preukázanú zákonne získanými dôkazmi.

35. Ak dovolací súd zruší rozhodnutie a ak vráti vec odvolaciemu súdu alebo súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, rozhodne tento súd o trovách pôvodného konania a o trovách dovolacieho konania (§ 453 ods. 3 CSP).

36. Toto uznesenie prijal senát najvyššieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu nie je prípustný opravný prostriedok.