

Súd: Krajský súd Nitra
Spisová značka: 15CoPr/2/2025
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4123236876
Dátum vydania rozhodnutia: 28. 04. 2026
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Martina Balegová
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2026:4123236876.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Nitre v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Martiny Balegovej a členov senátu JUDr. Pavla Lukáča a JUDr. Vlasty Ondrejovej, v spore žalobkyne: A. B. C., nar. XX. XX. XXXX, bytom XXX XX D. E. XXX, zastúpená: Právna pomoc Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, so sídlom Námestie legionárov 2727/5, 080 01 Prešov, IČO: 50 739 620, proti žalovanej: Obec Malý Lapáš, so sídlom Hlavná ulica 87/4, 951 04 Malý Lapáš, IČO: 00 611 174, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, o odvolaní žalovanej proti rozsudku Okresného súdu Nitra č. k. 53Cpr/1/2023 – 181 zo dňa 14. 02. 2025, takto

rozhodol:

I. Odvolací súd rozsudok Okresného súdu Nitra č. k. 53Cpr/1/2023 – 181 zo dňa 14. 02. 2025 v napadutej časti I. a III. výroku **p o t v r d z u j e**.

II. Odvolanie žalovanej proti II. a IV. výroku napadnutého rozsudku **o d m i e t a**.

III. Žalobkyňa **m á** proti žalovanej nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 04. 07. 2023, dané žalovanou žalobkyni, je neplatné (I. výrok) a nárok žalobkyne na náhradu mzdy vylúčil na samostatné konanie (II. výrok). Žalobkyni voči žalovanej priznal nárok na náhradu trov konania v plnej výške. O výške tejto náhrady bude rozhodnuté súdom prvej inštancie samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku (III. výrok). Žalovanej uložil povinnosť zaplatiť súdny poplatok za podaný žalobný návrh v sume 140 eur, a to na účet Okresného súdu Nitra, do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku (IV. výrok).

2. Svoje rozhodnutie odôvodnil s poukazom na § 47 ods. 1 písm. b/, § 68 ods. 1 písm. b/, § 79 ods. 1, § 81 písm. a/, b/, c/ a f/ Zákonníka práce, § 79 ods. 1, ods. 2, § 104 ods. 1 písm. a/, § 104 ods. 2 písm. a/ zákona č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov, čl. 5 Všeobecného nariadenia o ochrane osobných údajov 2016/679/EÚ-GDPR, § 11 ods. 6 písm. a/ bod 13, § 11 ods. 7 zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v časti trov konania s poukazom na § 255 ods. 1, § 262 ods. 1, ods. 2 Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“) a v časti poplatkovej povinnosti žalovanej podľa § 2 ods. 2, § 4 ods. 2 písm. d/ bod 1 zákona č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch a poplatku za výpis z registra trestov.

3. Súd prvej inštancie uviedol, že žalobkyňa sa podanou žalobou domáhala určenia, že okamžité skončenie pracovného pomeru, doručené žalobkyni dňa 04. 07. 2023, je neplatné. Žalovaná je povinná zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru v sume jej priemerného zárobku od 04. 07. 2023 do znovuumožnenia výkonu práce, spolu so zákonnými úrokmi z omeškania

a trovy konania, do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Žalobu podala z dôvodu, že od 11. 01. 2016 vykonávala prácu u žalovanej na pracovnej pozícii učiteľky F. G. (F.). Dňa 04. 07. 2023 jej žalovaná doručila okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce, z ktorého je zrejmé, že žalovaná s ňou ukončuje pracovný pomer okamžite z dôvodu hrubého porušenia pracovnej disciplíny, ktorého sa dopustila tým, že dňa 26. 06. 2023 mala svojvoľne opustiť pracovisko a dňa 24. 06. 2023 mala zverejniť interné dokumenty – fotografie detí na svojej internetovej stránke.

Žalovaná k svojvoľnému opusteniu pracoviska uviedla, že malo dôjsť k opusteniu počas vyučovacieho procesu bez vedomia a súhlasu nadriadeného. K druhému skutku uviedla, že žalobkyňa mala dňa 24. 06. 2023 neoprávnene použiť pracovné podklady, ktoré boli určené len na účel určený zamestnávateľom, tieto podklady mali byť použité v rozsahu v akom neboli prípustné a obrazové záznamy, ktoré podliehajú GDPR. Tieto podklady mala žalobkyňa zverejniť na svojom súkromnom facebookovom účte bez súhlasu rodičov a zamestnávateľa, čím mala porušiť pracovný poriadok č. 5/2020, rozsah poverenia oprávnenej osoby zo dňa 17. 12. 2020, zákon č. 18/2018 Z. z., práva tretích osôb, pracovnú zmluvu, ako aj pracovný poriadok č. 5/2020 v spojení s dodatkami č. 2 a 3 (IV. časť pracovný posudok a dovolenka – v časti opustenie pracoviska). Opísané skutky považoval zamestnávateľ za závažné porušenie pracovnej disciplíny, a preto nie je možné žalobkyňu zamestnávať, a to ani počas výpovednej doby.

4. Súd prvej inštancie vykonal dokazovanie výsluchmi sporových strán, predvolaných svedkov, ako aj oboznámením sa s predloženými listinnými dôkazmi, z ktorých mal preukázané, že pokiaľ ide o prvý skutok okamžitého skončenia pracovného pomeru daného žalovanou žalobkyňu, a to svojvoľné opustenie pracoviska počas vyučovacieho procesu dňa 26. 06. 2023, v tento deň pracovná doba žalobkyne bola od 10:30 hod. do 16:30 hod., pričom z SMS komunikácie medzi starostom žalovanej a žalobkyňou z 26. 06. 2023 vyplýva text: „Dobry deň je 16:25 hod. a Vy nie ste na pracovisku, zmenu máte mať do 16:30 hod.“ Žalobkyňa vo veci nepoprela jej skorší odchod z pracoviska, t. j. F. G.. Vo svojej výpovedi uviedla, že spolu s kolegyňou H. H. (ktorá mala končiť pracovnú zmenu o 16:10 hod.) po odchode detí zostali samé dve, H. H. jej pomohla so záverečnými prácami v škôlke, a to poupratovať, pozapisovať náležitosti, ktoré sa vyžadujú každý deň, a to zápis do triednych kníh, zavreli škôlku a spoločne okolo 16:20 hod. túto opúšťali. Podľa žalobkyne možnosť odísť skôr po tom, ako sa im „minú deti“, mali umožnené na základe súhlasu riaditeľky materskej školy, keď podľa žalobkyne to vo všeobecnosti takto platilo a bolo to tak zaužívané aj ostatnými kolegyňami, ktoré odchádzali skôr. Tvrdenia žalobkyne potvrdila vo svojej výpovedi H. H., keď uviedla, že mali dovolené od pani riaditeľky a veľakrát prízvukované, že keď odídu posledné deti, môžu chodiť skôr domov. Nikdy to nebolo skôr ako po 16:20 hod., lebo kým upracú, sa odísť skôr nedalo. Stalo sa, že ona viackrát odišla predtým, keď mala pracovnú dobu do 16:30 hod., a tak to robili aj ostatné kolegyne. Tiež uviedla, že pani riaditeľka im veľakrát prízvukovala, že keď sa minú deti môžu odísť. Zhodne sa vyjadrila tiež svedkyňa F. C. H., ktorá vo svojej výpovedi uviedla, že skoršie odchody boli povolené, bolo to v prípade poobednej pracovnej zmeny, v tom prípade, ak zatvárali škôlku, bolo to každý šiesty týždeň, ako mali pracovnú dobu do 16:30 hod. a minuli sa deti. Pani riaditeľka ich ústne informovala, že môžu odísť skôr, keď sa minú deti. Tak to bolo povedané pani riaditeľkou B.. Bolo to dovolené ústne, niekedy to aj napísala alebo zatelefonovala. Podľa výpovede riaditeľky materskej školy F. B., ktorá bola riaditeľkou do októbra 2023, možnosť opustenia pracoviska pred koncom pracovnej doby, po tom, ako odišli deti, bola daná, keď jej dali vedieť pani učiteľky z pracoviska. Dodala, že dňa 26. 06. 2023 čerpala dovolenku. Svedkyňa F. H., ktorá je zamestnaná u žalovanej ako učiteľka materskej školy po dobu štyroch rokov, uviedla, že skorší odchod z pracoviska bol možný iba za súhlasu riaditeľky. Keď potrebovala odísť, tak jej telefonovala. Niekomu musela oznámiť, že potrebuje odísť. Vo veci dodala, že ona svoj skorší odchod osobne hlásila. Stalo sa, že pani riaditeľka povedala, že keď nikto nebude na pracovisku, môžu odísť, ale inokedy, keď to nepovedala, tak z pracoviska neodišla.

Vzhľadom na rozdielnosť vo výpovediach žalobkyne, svedkýň H. H., F. C. H., a na strane druhej svedkýň F. H., F. B., tvrdenie žalovanej, že žalobkyňa nemala súhlas na opustenie pracoviska, nebolo v konaní jednoznačne bez akýchkoľvek pochybností preukázané. Žalovaná tak neuniesla dôkazné bremeno preukázať porušenie pracovnej disciplíny žalobkyňou, čomu malo dôjsť svojvoľným opustením pracoviska dňa 26. 06. 2023. Z výpovede svedkýň H. H. a F. C. H. vyplýva, že sa stávalo aj v minulosti, že odišli skôr, keď sa v materskej škole deti už nenachádzali, pričom jednoznačným spôsobom nebolo preukázané, že v každom prípade bolo potrebné žiadať súhlas, prípadne to oznámiť riaditeľke materskej školy.

V prípade, že by súd prvej inštancie aj považoval uvedené opustenie pracoviska žalovanej za porušenie pracovnej disciplíny, nešlo by o závažné porušenie vzhľadom na okolnosti, za akých k tomu došlo, teda krátko pred koncom pracovnej doby a v čase, keď sa v F. G. deti nenachádzali. Takéto

opustenie pracoviska v danom čase nepredstavovalo pre žalovanú zvýšené riziko pre vznik škody, ktorá ani nebola žalovanou uvádzaná. Podľa názoru súdu prvej inštancie predčasný odchod žalobkyne z pracoviska nenaplnil znaky závažného porušenia pracovnej disciplíny v zmysle § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Pri hodnotení stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny zamestnancom súd nie je viazaný tým, ako zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku alebo v inom internom predpise hodnotí určité konanie zamestnanca, ktoré predstavuje porušenie pracovnej disciplíny. V tejto súvislosti sa súd prvej inštancie stotožnil s tvrdením zástupcu žalobkyne, poukazujúc na rozpor v pracovnom poriadku žalovanej, kedy za rovnaké porušenia pracovnej disciplíny hrozí rôzny pracovnoprávny postih, keď podľa § 9 písm. a/ Pracovného poriadku sa za závažné porušenie pracovnej disciplíny považuje opustenie pracoviska bez súhlasu a vedomia nadriadeného zamestnanca, ale podľa písm. h/ sa za závažné porušenie pracovnej disciplíny považujú opakujúce sa predčasné odchody z pracoviska. Starosta žalovanej obce k tomuto uviedol, že ak tam nejaký rozpor je, tak sa nevie k tomu vyjadriť.

Druhým skutkom, pre ktorý sa žalovaná rozhodla skončiť so žalobkyňou okamžite pracovný pomer, bolo konanie žalobkyne, ktorá dňa 24. 06. 2023 neoprávnene použila pracovné podklady, ktoré boli určené len pre potreby zamestnávateľa a len na účel určený zamestnávateľom. Podľa žalovanej tieto podklady boli použité v rozsahu, v akom neboli prípustné a obrazové záznamy podliehajú GDPR. Tieto podklady zverejnila žalobkyňa na svojom súkromnom facebookovom účte bez súhlasu zákonných zástupcov a zamestnávateľa. Svojím konaním tak vedome porušila pracovný poriadok a prekročila rozsah poverenia oprávnenej osoby, ktoré mala udelené dňa 17. 12. 2020, čím porušila zákon č. 18/2018 Z. z.

Žalobkyňa vo veci potvrdila, že na svojom vlastnom facebookovom profile vyhotovila status, ktorým sa poďakovala I. J. K. za sponzorskú pizzu pre deti, ktoré strávili noc v škôlke a k tomuto statusu pripojila 7 fotografií, kde sú zachytené aj deti z materskej školy ako jedia pizzu. Urobila to preto, že chcela vysloviť poďakovanie za sponzorský dar a konala s dobrým úmyslom a nie s cieľom zneužiť osobné údaje detí. Vychádzala z toho, že na uvedený status nepotrebovala osobitný súhlas, nakoľko jej to zabezpečoval tzv. informovaný súhlas, ktorý podpisujú rodičia detí vždy na začiatku školského roka. Potvrdila, že žiaden vopred získaný písomný súhlas od zákonných zástupcov nemala, nakoľko ani nevedela, že takýto súhlas potrebuje. Súhlas získala až následne po tom, čo jej doručila žalovaná okamžité skončenie pracovného pomeru.

Zo stanoviska zodpovednej osoby Osobnyudaj.sk, poradenstvo a služby v oblasti ochrany osobných údajov zo dňa 28. 06. 2023 vyplýva, že každý zamestnanec bol pri vzniku pracovného pomeru alebo obdobného pracovnoprávneho vzťahu zaviazaný mlčanlivosťou podľa § 79 zák. č. 18/2018 Z. z. Porušenie mlčanlivosti, či už vo forme zneužitia osobných údajov vo svoj prospech, alebo ich neoprávneným šírením, dochádza k porušeniu mlčanlivosti zakotveného jednak v ustanovení § 81 písm. f/ Zákonníka práce, ako aj ustanovení § 79 ods. 2 zákona č. 18/2018 Z. z. Žalobkyňa rovnako prekročila svoje oprávnenie na spracúvanie osobných údajov. Na spracúvanie osobných údajov ju prevádzkovateľ písomne poveril dňa 17. 12. 2020. Podľa stanoviska zodpovednej osoby daným konaním žalobkyne došlo k porušeniu viacerých článkov a zásad všeobecného nariadenia o ochrane údajov, pričom týmito konaním sú porušené práva na ochranu osobných údajov dotknutých osôb. Na základe uvedeného stavu je prevádzkovateľ vystavený riziku, ktoré môže viesť k sankcii za porušenie právnych predpisov na úseku ochrany osobných údajov s možnosťou uloženia pokuty vo výške 20 000 000 eur v zmysle zákona č. 18/2018 Z. z.

Súd prvej inštancie v tejto súvislosti poukázal na svedeckú výpoveď B. B. I., z ktorej vyplynulo, že zamestnanci žalovanej sú pravidelne školení v oblasti ochrany osobných údajov. Školenie je zamerané na výkon ich činnosti vo vzťahu k ochrane osobných údajov, teda nie je všeobecné. Školenie musia absolvovať jedenkrát ročne. Po absolvovaní školenia nasleduje test a po úspešnom zvládnutí testu sa udeľuje zamestnancovi certifikát s ročnou platnosťou. Každý zamestnanec je zaviazaný mlčanlivosťou vo vzťahu k nariadeniu GDPR a ochrane osobných údajov, taktiež je zamestnávateľom písomne poverený na spracovávanie osobných údajov a oboznamovaný s bezpečnostnými politikami.

Z výpovede svedka F. F. L. vyplynulo, že o zverejnení fotografií sa dozvedel až keď boli zverejnené od manželky. O súhlas bol požiadaný až neskôr, po ukončení pracovného pomeru žalovanej so žalobkyňou, keď táto prišla k nim domov.

Z výpovede svedkyne F. F. F. vyplynulo, že o konkrétnych fotkách sa dozvedela od známych, že uvideli jej dcéru na internete na fotke na Facebooku. Najprv nevedela o čom hovorí a následne jej poslala screen reštaurácie a tam boli fotky detí. Toto ju prekvapilo, keďže svoje deti na takéto stránky nedávali často, iba výnimočne. Žalobkyňou nebola kontaktovaná o dodatočný súhlas.

Z vykonaného dokazovania mal súd prvej inštancie taktiež preukázané, že žalovaná ako prevádzkovateľ v zmysle § 79 ods. 2 zákona č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov zaviazala žalobkyňu mlčanlivosťou o ochrane všetkých fyzických osôb (dotknutých osôb), s ktorými príde do styku pri

výkone pracovných úloh, povinností alebo iných činností vyplývajúcich z náplne práce, resp. z členstva alebo funkcií prevádzkovateľa. Súčasne bola upozornená, že za porušenie ochrany osobných údajov považuje situácie, pri ktorých dochádza k nedovolenému, resp. nezákonnému nakladaniu s osobnými údajmi, či už úmyselne alebo v dôsledku zanedbania povinností a opatrení prijatých na ich ochranu. Osobnyudaj.sk vystavil žalobkyni osvedčenie o absolvovaní školenia týkajúce sa školenia fyzickej osoby „oprávnenej osoby“ prevádzkovateľa, ktorá spracúva osobné údaje v zmysle čl. 32 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady EÚ (2016/679 z 27. 04. 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, a to s dátumom vydania 08. 01. 2023 a dátumom platnosti do 08. 01. 2024).

Žalobkyňa napriek tomu, že bola zaviazaná mlčanlivosťou, porušila ustanovenie § 81 Zákonníka práce upravujúce základné povinnosti zamestnanca, a to nedodržanie povinností pri ochrane osobných údajov zachovávať povinnosť mlčanlivosti pri výkone svojho zamestnania, keď zverejnila fotografie detí na jej súkromnom facebookovom statuse dňa 24. 06. 2023. Súd prvej inštancie sa v tejto súvislosti stotožnil s tvrdením žalovanej, že tieto obrazové záznamy neboli použité v prípustnom rozsahu podliehajúc GDPR. K zverejneniu fotografií na súkromnom facebookovom účte došlo bez písomného súhlasu zákonných zástupcov detí, ako aj žalovanej ako zamestnávateľa.

Podľa názoru žalobkyne aktivita „C. D. G.“ neprebiehala v režime pracovnoprávneho vzťahu. Akciu nikto nenariadil a šlo o zaužívanú tradíciu. Žalobkyňa sa jej zúčastnila dobrovoľne vo svojom voľne, a preto mohla vyhotoviť fotografie detí a tieto zábery zverejniť na jej vlastnom facebookovom profile, keď na takéto spracúvanie sa nevzťahuje nariadenie o ochrane osobných údajov. Súd prvej inštancie sa aj v tejto časti stotožnil s vyjadrením žalovanej, že akcia „C. D. G.“ zapadá do výchovno-vzdelávacieho procesu, keďže sa uskutočnila priamo v školskom zariadení na základe súhlasu vedenia a išlo o nepriamy edukačný proces. V konaní pritom nebolo preukázané, že zverejňovanie fotografií z prechádzajúcich akcií „C. D. G.“ na súkromnom profile bolo zaužívanou praxou.

Podľa názoru súdu prvej inštancie účasť učiteliek F. G., teda i žalobkyne, súvisela s ich výkonom zamestnania a tým je zo zákona daná povinnosť mlčanlivosti v zmysle § 79 zákona č. 18/2018 Z. z. Podľa článku 5 GDPR navyše každé spracúvanie osobných údajov musí byť zákonné, čo v danom prípade predpokladá existenciu súhlasu dotknutej osoby, resp. jej zákonného zástupcu, čo v prejednávanej veci splnené nebolo. Samotná žalobkyňa vo veci potvrdila, že nemala predchádzajúci súhlas zákonných zástupcov a tento sa snažila zadovážiť až dodatočne po tom, ako jej bolo doručené okamžité skončenie pracovného pomeru. Skutočnosť, že predchádzajúci súhlas rodičov zverejňovať fotografie detí na súkromnom facebookovom profile žalobkyne nebol daný, potvrdzuje aj výpoveď svedkov F. F. F. a F. F. L..

Tvrdenie žalobkyne, že jej mal postačovať informovaný súhlas rodičov vyvracia vyjadrenie žalovanej, z ktorého vyplýva, že sa týka iba potreby školského zariadenia, a to za dodržania zákonom stanovených podmienok s presne vymedzeným rozsahom spracovávaných informácií, a nie pre súkromné účely na súkromných stránkach. Z výpovede starostu žalovanej vyplýva, že na začiatku každého školského roka zákonní zástupcovia detí podpisujú informovaný súhlas, keď podpisujú rozsah spracovania osobných údajov. Jedna z týchto položiek je aj súhlas so zverejňovaním fotografií, kde je presne uvedené, kde sa môžu fotografie zverejňovať. Sú to webová stránka obce, oficiálna stránka F. G., systém M. a tiež v priestoroch F. G..

5. S poukazom na vyššie uvedené skutočnosti súd prvej inštancie ustálil, že žalobkyňa zverejnením fotografií detí bez predchádzajúceho súhlasu rodičov na jej súkromnom facebookovom statuse porušila pracovnú disciplínu. Žalobkyňa počas trvania pracovného pomeru absolvovala školenia týkajúce sa ochrany osobných údajov, čo potvrdzuje aj vydané osvedčenie o absolvovaní školenia. Žalobkyňa v zmysle § 79 ods. 2 zákona č. 18/2018 Z. z. bola zaviazaná mlčanlivosťou o osobných údajoch dotknutých osôb, pričom je nesporné, že spracúvať osobné údaje je možné iba zákonným spôsobom, na čo bolo potrebné zákonné oprávnenie, a to súhlas dotknutej osoby alebo jej zákonného zástupcu, čo sa v danom prípade nestalo. Zo strany žalobkyne tak došlo k porušeniu ustanovenia § 81 písm. f/ Zákonníka práce o zachovaní mlčanlivosti.

Podľa právneho názoru prvoinštančného súdu však predmetný skutok žalobkyne nemožno považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Pri posudzovaní intenzity porušenia pracovnej disciplíny súd prihliadol na okolnosti prípadu, ku ktorému došlo v rámci akcie „C. D. G.“ a ako žalobkyňa sama uviedla, vyhotovenie statusu na jej vlastnom facebookovom profile bolo poďakovaním I., ktorá ako sponzor poskytla I. pre deti, keď počas akcie deti nemali zabezpečenú stravu. Urobila tak s dobrým úmyslom v snahe poďakovať sa za sponzorský dar. Pri fotení detí ich poprosila, aby si hlavičky dali dole, aby ich nebolo vidieť. Jej zámerom nebolo nikomu uškodiť, ani porušiť žiadny predpis, ale poďakovať sa za zabezpečenú stravu pre deti, ktoré boli zúčastnené na akcii „C. D. G.“.

Súd ďalej prihliadol na osobu samotnej žalobkyne, ktorá vykonávala funkciu učiteľky F. G. u žalovanej od 11. 01. 2016, odkedy si plnila svoje pracovné povinnosti. Je síce pravdou, že zo strany žalovanej jej bolo dané upozornenie zo dňa 23. 09. 2022, avšak ako vyplynulo z dokazovania, toto upozornenie bolo následne zrušené, k čomu sa vyjadril starosta žalovanej, že oznámenie o porušení pracovnej disciplíny zo septembra 2022 odvolali z toho dôvodu, že išlo o tvrdenie proti tvrdeniu bez svedkov. Pokiaľ ide o písomné upozornenie datované 12. 06. 2023, toto nebolo dané zo strany žalovanej, ale zo strany riaditeľky F. G., kde sa ako porušenie pracovnej disciplíny uvádza riešenie medziludských konfliktov medzi zamestnancami, čo však nebolo bližšie konkretizované, pričom ako vyplynulo z dokazovania, uvedené mohlo súvisieť so vzájomnými nezhodami, ktoré mali medzi sebou vtedajšia riaditeľka F. G. a žalobkyňa. Vyplyva to najmä z výpovedí svedkýň H. H. a F. C. H., ktoré sa tiež vyjadrili k plneniu pracovných úloh žalobkyne, keď svedkyňa H. vo svojej výpovedi uviedla, že žalobkyňa si svoje pracovné povinnosti plnila tak ako mala, v rozsahu, ako im to práca umožňovala, robila s deťmi aktivity, cvičila s nimi, chodila s deťmi na prechádzky. Svedkyňa F. H. na otázku zástupcu žalovanej, či vie opísať osobu žalobkyne z pohľadu plnenia jej pracovných povinností, uviedla, že plány, a to, čo vyžadovali, mala pripravené. Z výpovede svedkyne F. F. F. vyplynulo, že žalobkyňu ako učiteľku mali radi.

V neposlednom rade súd prvej inštancie prihliadol aj na skutočnosť, že zo strany rodičov detí nedošlo k sťažnostiam na žalobkyňu, čo v konaní preukázané nebolo. Vo veci vypovedal ako svedok F. F. L., ktorý sa vyjadroval len k tomu, akým spôsobom žalobkyňa zabezpečovala dodatočný súhlas so zverejnením fotografie. Rovnako podanie sťažnosti nevyplyva ani z výpovede svedkyne F. F. F., ktorá uviedla, že zverejnenie fotografií na Facebooku ju prekvapilo, teda prekvapilo ju to, že jej niekto oznámil zverejnenie fotografií.

V konaní nebolo preukázané, že by v dôsledku porušenia pracovnej disciplíny žalobkyne vznikla žalovanej akákoľvek škoda (i keď možno súhlasiť s tým, že jej hrozili sankcie vyplývajúce zo zákona č. 18/2018 Z. z.).

Za daných okolností by posúdenie skutku žalobkyne ako závažné porušenie pracovnej disciplíny bolo podľa názoru prvoinštančného súdu neprimerane prísne. Aj v prípade, že by došlo k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny, žalovaná nemusela okamžite skončiť pracovný pomer so žalobkyňou, ale mohla z toho istého dôvodu dať výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce ako miernejší spôsob skončenia pracovného pomeru s prihliadnutím na osobu žalobkyne, dĺžku trvania jej pracovného pomeru, ako i plnenie pracovných povinností. Okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je v porovnaní s výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce výnimočným opatrením. K okamžitému skončeniu pracovného pomeru preto môže dôjsť podľa ustanovenia § 68 ods. 1 písm. b/ len vtedy, ak okolnosti daného prípadu odôvodňujú záver, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca zamestnával až do uplynutia výpovednej doby. Preto súd prvej inštancie dospel k záveru, že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo neprimeraným opatrením zo strany žalovanej, vychádzajúc z posúdenia stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny, pričom súd nebol viazaný tým, ako žalovaná hodnotila konanie žalobkyne, ktoré predstavuje porušenie pracovnej disciplíny.

Nakoľko podľa súdu prvej inštancie je potrebné vykonať ďalšie dokazovanie ohľadom nároku žalobkyne na náhradu mzdy, súd tento nárok II. výrokom napadnutého rozsudku vylúčil na samostatné konanie. Vzhľadom na úspech žalobkyne v konaní jej súd priznal náhradu trov konania v plnej výške s tým, že o výške tejto náhrady rozhodne až po právoplatnosti rozhodnutia.

O povinnosti žalovanej zaplatiť súdny poplatok rozhodol súd podľa § 2 ods. 2 a § 4 ods. 2 písm. d/ bod 1 zákona č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch a poplatku za výpis z registra trestov, nakoľko žalobkyňa bola v konaní od platenia súdneho poplatku za žalobu oslobodená a v konaní bola úspešná, preto na zaplatenie poplatkovej povinnosti v plnom rozsahu súd zaviazal žalovanú. Výšku poplatku určil v súlade s položkou 1 písm. b/ Sadzobníka súdnych poplatkov.

6. Proti rozsudku súdu prvej inštancie podala žalovaná v zákonnej lehote odvolanie proti všetkým jeho výrokom a žiadala, aby odvolací súd žalobu ako nedôvodnú v celom rozsahu zamietol a zaviazal žalobkyňu na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

Argumentovala tým, že vydané rozhodnutie vníma ako predčasné a nedostatočne odôvodnené, resp. odôvodnenie rozsudku je rozporuplné a protirečivé.

V časti týkajúcej sa opustenia pracoviska žalobkyňou poukázala na to, že žalobkyňa sa nachádzala mimo pracoviska o 16:25 hod., hoci jej pracovná zmena mala trvať do 16:30 hod. Na otázku starostu, prečo sa nenachádza na pracovisku, žalobkyňa uviedla, že mala súhlas riaditeľky na odchod z pracoviska v prípade, že sa v materskej škole už nenachádzajú deti. Tento súhlas však nevedela preukázať a riaditeľka materskej školy uviedla, že takýto súhlas žalobkyňi neudelila.

Pedagogický zamestnanec nemôže opustiť pracovisko bez súhlasu nadriadeného, pričom pracovná doba pedagogického zamestnanca sa nekončí automaticky v okamihu, keď v triede nie sú deti. Súčasťou pracovných povinností pedagogického zamestnanca sú aj ďalšie činnosti súvisiace s výchovno-vzdelávacou činnosťou, ako napríklad administratívne úkony, zápisy do triednej knihy, príprava učebných pomôcok a príprava na nasledujúci pracovný deň. Žalobkyňa pri skoršom odchode nezaznamenala čas odchodu do evidencie pracovného času. Podľa Pracovného poriadku Obce F. E. č. 05/2020 sa za závažné porušenie pracovnej disciplíny považuje opustenie pracoviska bez súhlasu nadriadeného zamestnanca, ako aj nedodržiavanie povinností pri ochrane osobných údajov detí. V pracovnom poriadku je zároveň upravená povinnosť zamestnanca zaznamenávať príchod a odchod z pracoviska do knihy príchodov a odchodov a povinnosť zdržiavať sa na pracovisku počas pracovného času. Žalovaná v tejto súvislosti poukázala aj na fakt, že v prípade, ak by nechala deti v škôlke bez dozoru a prišlo by k úrazu dieťaťa, je otázne, kto by niesol trestnoprávnu zodpovednosť. Pravdepodobne ten zamestnanec, ktorý svojvoľne opustil pracovisko, teda žalobkyňa. Zľahčovanie tohto skutku v prípade opustenia pracoviska zamestnancom vníma žalovaná ako nesprávne vyhodnotenie zo strany súdu. V tomto prípade ide o hrubé porušenie pracovnej disciplíny, pracovného poriadku, ako aj Zákonníka práce. Podľa názoru žalovanej tento skutok už sám o sebe zakladá dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou.

V časti týkajúcej sa zverejnenia fotografií žalobkyňou žalovaná uviedla, že žalobkyňa zverejnila na svojom súkromnom facebookovom profile fotografie detí z F. G., ktoré vznikli počas podujatia „C. D. G.“. Fotografie boli zverejnené bez súhlasu zákonných zástupcov detí a bez súhlasu zamestnávateľa. Žalobkyňa pritom bola poučená o ochrane osobných údajov, pravidelne absolvovala školenia v oblasti GDPR a bola viazaná mlčanlivosťou podľa zákona č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov. Zverejnením fotografií maloletých detí žalobkyňa porušila pracovný poriadok, pracovnú zmluvu, rozsah poverenia oprávnenej osoby na spracúvanie osobných údajov, ako aj právne predpisy upravujúce ochranu osobných údajov. Podotkla, že informovaný súhlas rodičov, ktorý podpisujú na začiatku školského roka, sa vzťahuje výlučne na účely spracúvania osobných údajov v rámci školského zariadenia a na zverejňovanie fotografií na oficiálnych komunikačných kanáloch školy, nie na zverejňovanie fotografií na súkromných účtoch zamestnancov na sociálnych sieťach. Žalobkyňa konala mimo rámca oprávnení, ktoré jej boli zverené ako zamestnancovi spracúvajúceho osobné údaje. Rodičia detí vyjadrili nesúhlas so zverejnením fotografií a niektorí z nich sa obrátili na zriaďovateľa materskej školy. Podľa stanoviska zodpovednej osoby pre ochranu osobných údajov, zverejnenie fotografií maloletých detí na súkromnom profile žalobkyne predstavovalo porušenie zásad spracúvania osobných údajov.

Žalovaná záverom uviedla, že konanie žalobkyne považuje za závažné porušenie pracovnej disciplíny a nesúhlasí so záverom súdu prvej inštancie, podľa ktorého tieto skutky nedosahujú intenzitu odôvodňujúcu okamžité skončenie pracovného pomeru.

7. Žalobkyňa vo vyjadrení k odvolaniu uviedla, že žalovaná v podanom odvolaní neuviedla žiadny konkrétny odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 CSP. Odvolanie žalovanej obsahuje len nesúhlas s odôvodnením rozsudku súdu prvej inštancie, pričom samotný nesúhlas s rozhodnutím alebo jeho odôvodnením nepovažuje za relevantný odvolací dôvod. Odvolanie žalovanej označila za tzv. blanketové odvolanie. Poukázala tiež na to, že niektoré tvrdenia žalovanej uvedené v odvolaní nepovažuje za skutkové zistenia vyplývajúce z vykonaného dokazovania, ale len za hypotetické úvahy. Ide najmä o úvahy žalovanej o možnej trestnoprávnej zodpovednosti alebo o hypotetickej zodpovednosti v prípade úrazu dieťaťa. Podotkla, že počas konania pred súdom prvej inštancie nebolo medzi stranami sporné, že žalobkyňa opustila pracovisko až v čase, keď sa v materskej škole už nenachádzali deti. Keďže podané odvolanie považuje žalobkyňa za blanketové, odôvodnenie odvolacieho rozhodnutia by malo obsahovať iba vyjadrenie súdu ohľadom splnenia procesných podmienok. Podľa názoru žalobkyne boli všetky procesné podmienky konania splnené, pričom ich nesplnenie žalovaná v konaní nenamietala. S poukazom na uvedené skutočnosti odvolaciemu súdu navrhla, aby po preskúmaní veci rozhodnutie súdu prvej inštancie ako vecne správne potvrdil.

8. Žalovaná v odvolacej replike konštatovala, že žalobkyňa vo svojom vyjadrení neuviedla žiadne nové skutočnosti. Samotné vyjadrenie vníma len ako účelovú a ničím nepodloženú obranu žalobkyne. Naďalej zotrvala na odvolacích dôvodoch, ktoré považuje za právne významné a žiadala, aby sa odvolací súd s týmito dôvodmi vysporiadal.

9. Krajský súd v Nitre ako súd odvolací (§ 34 CSP) preskúmal rozsudok súdu prvej inštancie, ako aj postup súdu, ktorý mu predchádzal v medziach odvolania podaného žalovanou (§ 379 CSP, § 380 CSP) a po preskúmaní napadnutého rozhodnutia zistil, že vydaný rozsudok je v napadnutej časti I. a III. výroku

potrebné ako vecne správny potvrdiť a odvolanie žalovanej proti II. a IV. výroku napadnutého rozsudku odmietnuť. Rozhodol tak bez nariadenia pojednávania (§ 385 CSP).

10. Podľa § 387 ods. 1 CSP, odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne.

11. Podľa § 387 ods. 2 CSP, ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody.

12. Prieskumná činnosť odvolacieho súdu zahŕňa tak hmotnoprávnu, ako aj procesnoprávnu oblasť. Odvolací súd preto musí preskúmať nielen zákonnosť rozhodnutia so zreteľom k hmotnému právu, ale tiež zákonnosť konania, z ktorého napadnuté rozhodnutie vzišlo. Odvolací súd viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania preskúmaval rozsudok súdu prvej inštancie len v rozsahu odvolacích dôvodov žalovanej (§ 380 ods. 1 CSP) a po prejednaní veci sa stotožnil so skutkovými a právnymi závermi súdu prvej inštancie. Odvolacie námietky žalovanej vo veci samej sú totožné s tými, ktoré už uplatnila pred súdom prvej inštancie a tieto nemohli privodiť zmenu napadnutého rozsudku. Súd prvej inštancie dospel k správne právnemu záveru o potrebe vyhovieť podanému návrhu žalobkyne o určenie, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 04. 07. 2023 so žalobkyňou bolo z hľadiska intenzity porušenia pracovnej disciplíny a súvisiacich zákonných predpisov neprimerané, a teda neplatné. Odvolací súd zhodne ako súd prvej inštancie konštatuje, že okamžité skončenie pracovného pomeru predstavuje výnimočný spôsob skončenia pracovného pomeru, ktorý možno použiť len v prípadoch najzávažnejšieho porušenia pracovných povinností, čo v posudzovanom prípade preukázané nebolo. Keďže ani v odvolacom konaní neboli preukázané také skutočnosti, ktoré by mohli mať za následok odlišné rozhodnutie vo veci, odvolací súd si osvojil dôvody napadnutého rozsudku a v podrobnostiach na tieto v zmysle § 387 ods. 2 CSP odkazuje.

13. K námietke žalobkyne o blanketovom odvolaní žalovanej odvolací súd poznamenáva, že aj keď žalovaná výslovne nešpecifikovala odvolacie dôvody upravené v § 365 ods. 1 CSP, z obsahu jej odvolania bolo možné nepochybne vyvodiť, že ním namieta nesprávne skutkové zistenia a právne posúdenie veci súdom prvej inštancie podľa § 365 ods. 1 písm. f/ a h/ CSP. Pri koncipovaní odvolania totiž nie je potrebné formálne označiť zákonné ustanovenie, podľa ktorého je rozhodnutie napádané, ale rozhodujúci je jeho obsah, v ktorom žalovaná namietala nesprávnosť záverov súdu prvej inštancie týkajúcich sa predčasného opustenia pracoviska žalobkyňou a zverejnenie fotografií maloletých detí na jej facebookovom profile čo do posúdenia ich závažnosti z hľadiska porušenia pracovnej disciplíny. Z uvedených dôvodov odvolací súd nepovažoval odvolanie žalovanej za tzv. blanketové.

14. Z obsahu spisu odvolací súd zistil, že žalobkyňa bola u žalovanej zamestnaná od 11. 01. 2016 na pracovnej pozícii učiteľky F. G.. Dňa 04. 07. 2023 jej žalovaná doručila okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny, ktoré malo spočívať jednak v predčasnom opustení pracoviska dňa 26. 06. 2023 a jednak v zverejnení fotografií maloletých detí na súkromnom facebookovom profile žalobkyne bez súhlasu zákonných zástupcov detí a zamestnávateľa. V konaní bolo preukázané, že žalobkyňa opustila pracovisko krátko pred skončením pracovnej doby v čase, kedy sa už v materskej škole nenachádzali žiadne deti. Súčasne bolo preukázané, že žalobkyňa zverejnila fotografie z akcie „C. D. G.“ na svojom súkromnom profile na sociálnej sieti Facebook bez predchádzajúceho súhlasu zákonných zástupcov detí. Medzi stranami konania bola sporná najmä otázka intenzity porušenia pracovnej disciplíny a primeranosti okamžitého skončenia pracovného pomeru s prihliadnutím na okolnosti, ktoré viedli žalovanú k okamžitému skončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou.

15. Posúdenie, či určité konanie zamestnanca predstavuje závažné porušenie pracovnej disciplíny, závisí vždy od individuálnych okolností konkrétneho prípadu. Pri hodnotení intenzity porušenia pracovnej disciplíny je potrebné prihliadať najmä na osobu zamestnanca, charakter a význam pracovnej pozície, mieru zavinenia, spôsob a okolnosti porušenia pracovných povinností, ako aj na čas a situáciu, za ktorých k porušeniu došlo. Zamestnávateľ síce môže vo vnútorných predpisoch bližšie upraviť, aké konanie považuje za závažné porušenie pracovnej disciplíny, takéto vymedzenie však pri posudzovaní platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru nie je pre súd právne záväzné. V zmysle súdnej praxe je dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru iba závažné porušenie pracovnej

disciplíny (§ 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce). Vzhľadom na charakter tohto zákonného ustanovenia, ktoré patrí k právnym normám s neurčitou (abstraktnou) hypotézou, je vždy úlohou súdu, aby podľa svojho uváženia, s ohľadom na okolnosti prípadu, sám túto hypotézu vymedzil. 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 do úvahy iba špecifiká prejednávanej veci a podporne i platnú judikatúru (ak táto bola prijatá). Z uvedeného vyplýva, že pri posudzovaní stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny nie je súd viazaný tým, ako zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku (alebo v inom internom predpise) hodnotí určité konanie svojho zamestnanca (uznesenie Najvyššieho súdu SR zo dňa 14. 06. 2011, sp. zn. 5Cdo 17/2011).

16. Pokiaľ ide o konanie žalobkyne spočívajúce v predčasnom opustení pracoviska, odvolací súd sa stotožnil so skutkovými a právnymi závermi súdu prvej inštancie. Vykonaným dokazovaním bolo nepochybne zistené, že žalobkyňa opustila pracovisko približne 10 minút pred skončením pracovnej doby, a že v čase jej odchodu sa v F. G. už nenachádzali žiadne deti. Spornou medzi stranami zostala otázka, či takéto konanie možno považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny odôvodňujúce okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. V tomto smere súd prvej inštancie vykonal rozsiahle dokazovanie výsluchmi predvolaných svedkov, pričom ich výpovede neboli úplne jednotné. Zatiaľ čo svedkyňa H. H. a F. C. H. uviedli, že v prípade, ak sa v materskej škole už nenachádzali žiadne deti, bolo zaužívanou praxou, že pedagogickí zamestnanci mohli z pracoviska odísť skôr, svedkyňa F. H. uviedla, že skorší odchod hlásila a súhlas si žiadala od riaditeľky F. G.. Podľa výpovede svedkyne F. B., ktorá bola riaditeľkou F. G. do októbra 2023, možnosť opustenia pracoviska pred koncom pracovnej doby po tom, ako deti odišli, bola daná, až keď jej dali vedieť učiteľky z pracoviska. Zároveň uviedla, že dňa 26. 06. 2023 čerpala dovolenku a na pracovisku sa nenachádzala. V tejto súvislosti odvolací súd poznamenáva, že ak riaditeľka materskej školy v rozhodnom čase čerpala dovolenku, bolo vylúčené, aby žalobkyni súhlas s upustením pracoviska v prípade, ak by oň aj žiadala, účinne udelila. Z vykonaného dokazovania síce vyplynulo, že skoršie odchody zamestnancov po opustení materskej školy deťmi neboli výnimočné a ani ojedinelé, z produkovaných dôkazov však nevyplyva, že tak žalobkyňa bez vedomia svojho zamestnávateľa mohla urobiť. S prihliadnutím na okolnosti predčasného odchodu žalobkyne z pracoviska, najmä na krátkosť času pred dohodnutým skončením pracovnej doby, absenciu detí v materskej škole a nepreukázanie vzniku akéhokoľvek negatívneho následku pre deti či žalovanú, odvolací súd dospel k záveru, že žalobkyňa síce porušila pracovnú disciplínu tým, že opustila pracovisko 10 minút pred koncom pracovnej doby, takéto porušenie pracovných povinností však rozhodne nedosahovalo intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny a už vôbec neodôvodňovalo okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Úvahy žalovanej prezentované v podanom odvolaní o tom, kto by niesol trestnoprávnu zodpovednosť za prípadný úraz, ak by boli v zariadení deti, sú v kontexte prejednávanej veci irelevantné, keďže primárnym dôvodom predčasného odchodu žalovanej z pracoviska bola skutočnosť, že sa v materskej škole v rozhodnom čase už žiadne deti nenachádzali, čo medzi stranami v konaní nebolo sporné.

17. Pokiaľ ide o druhý skutok spočívajúci v zverejnení fotografií maloletých detí na sociálnej sieti Facebook, odvolací súd sa stotožnil so záverom súdu prvej inštancie, že žalobkyňa týmto konaním porušila pracovnú disciplínu. Nebolo sporné, že predmetné fotografie boli zverejnené na súkromnom profile žalobkyne bez predchádzajúceho súhlasu zákonných zástupcov detí a bez súhlasu zamestnávateľa. Žalobkyňa bola riadne poučená o povinnostiach pri ochrane osobných údajov a absolvovala školenia v oblasti GDPR. Súd prvej inštancie správne prihliadol na to, že účelom konania žalobkyne nebolo poškodiť žalovanú ani zasiahnuť do práv maloletých detí, ale sa len poďakovať sponzorovi za zabezpečenie občerstvenia počas akcie „C. D. G.“. Z vykonaného dokazovania zároveň vyplynulo, že žalobkyňa pri vyhotovovaní fotografií upozornila deti, aby si sklonili hlavy tak, aby ich nebolo možné jednoznačne identifikovať, čo zodpovedá aj obsahu samotných fotografií založených v súdnom spise. V spore nebolo preukázané, že by konanie žalobkyne v tejto súvislosti spôsobilo žalovanej konkrétnu škodu. Za daných okolností odvolací súd zhodne ako súd prvej inštancie dospel k záveru, že hoci žalobkyňa porušila pracovné povinnosti pri ochrane osobných údajov, jej konanie nedosiahlo intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny odôvodňujúceho použitie najprísnejšieho pracovnoprávneho postihu podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Okamžité skončenie pracovného pomeru predstavuje mimoriadny spôsob skončenia pracovného pomeru, ktorý možno použiť len v prípadoch najzávažnejšieho porušenia pracovných povinností, tieto ale v prejednávanej veci preukázané

neboli. Odvolacie námietky žalovanej smerovali prevažne k spôsobu hodnotenia dôkazov vykonaných súdom prvej inštancie. Samotný nesúhlas žalovanej so skutkovými a právnymi závermi súdu prvej inštancie však nepostačuje na prijatie záveru o nesprávnosti napadnutého rozhodnutia, pokiaľ tieto závery majú oporu vo vykonanom dokazovaní a sú zároveň logické a presvedčivé, pričom tento predpoklad bol v prejednávanej veci splnený.

18. Odvolací súd po preskúmaní veci záverom konštatuje, že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k správnym skutkovým zisteniam a vykonal všetky dôkazy potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností. Vykonané dôkazy vyhodnotil jednotlivo, ako aj v ich vzájomnej súvislosti a prihliadol pritom na všetko, čo vyšlo počas konania najavo v súlade s § 191 ods. 1 CSP. V odôvodnení napadnutého rozsudku sa súd prvej inštancie dôsledne vysporiadal so všetkými právne významnými skutkovými okolnosťami, dostatočne jasne a výstižne vysvetlil, ktoré skutočnosti považoval za preukázané, z ktorých dôkazov vychádzal a akými úvahami sa pri hodnotení dôkazov riadil. Odvolací súd preto napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie v časti I. výroku ako vecne správny potvrdil (§ 387 ods. 1, ods. 2 CSP), vrátane závislého III. výroku o trovách konania, na ktoré súd prvej inštancie správne aplikoval § 255 ods. 1 CSP, keď žalobkyni priznal nárok na plnú náhradu trov konania proti žalovanej s prihliadnutím na jej plný úspech v konaní.

19. Podľa § 386 písm. c/ CSP, odvolací súd odmietne odvolanie, ak smeruje proti rozhodnutiu, proti ktorému nie je odvolanie prípustné.

20. V prejednávanej veci súd prvej inštancie II. výrokom rozsudku vylúčil nárok žalobkyne na náhradu mzdy na samostatné konanie. Takéto rozhodnutie má procesnú povahu, nakoľko sa ním nerozhoduje o uplatnenom nároku, ale len o procesnom postupe súdu v ďalšom konaní. Proti rozhodnutiu, ktorým sa upravuje vedenie konania, nie je odvolanie prípustné. Posledným IV. výrokom napadnutého rozsudku súd prvej inštancie uložil žalovanej povinnosť zaplatiť súdny poplatok za podaný návrh v sume 140 eur. Výrok o poplatkovej povinnosti má akcesorický charakter a zákon proti nemu takisto podanie odvolania nepripúšťa. Na uvedenej skutočnosti nič nemení ani to, že súd prvej inštancie podanie odvolania proti týmto výrokom nad rámec zákona vo svojom rozsudku pripustil. Odvolaciemu súdu preto nezostalo iné ako odvolanie žalovanej proti II. a IV. výroku napadnutého rozsudku podľa § 386 písm. c/ CSP ako neprípustné odmietnuť.

21. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania bolo rozhodnuté podľa § 396 ods. 1 CSP v spojení s § 262 ods. 1 CSP a § 255 ods. 1 CSP tak, že odvolací súd priznal plne úspešnej žalobkyni nárok na ich náhradu proti žalovanej v rozsahu 100 %. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, a to samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník v zmysle § 262 ods. 2 CSP.

22. Rozhodnutie odvolacieho súdu bolo prijaté v pomere hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon v § 420 až § 423 CSP pripúšťa.

Dovolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané.

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plyní znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy.

Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde.

Dovolať musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom okrem prípadov uvedených v § 429 ods. 2 CSP.

Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom.

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).