

Súd: Okresný súd Nitra
Spisová značka: 53Cpr/1/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4123236876
Dátum vydania rozhodnutia: 14. 02. 2025
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Ľuboš Chrenko
ECLI: ECLI:SK:OSNR:2025:4123236876.11

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Nitra sudcom Ľubošom Chrenkom v právnej veci žalobkyne: A. B. C., nar. XX.XX.XXXX, bytom D. E. XXX, XXX XX D. E., zastúpená: Právna pomoc Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, so sídlom Námestie legionárov 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, zastúpená: JUDr. Róbert Hipp, MBA, advokát so sídlom Farská 40/I.p., 949 01 Nitra, IČO: 37 516 884, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, takto

rozhodol:

I. Súd určuje, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 04.07.2023, dané žalovanou žalobkyni, je neplatné.

II. Súd nárok žalobkyne na náhradu mzdy vylučuje na samostatné konanie.

III. Súd priznáva žalobkyni voči žalovanej nárok na náhradu trov konania v plnej výške. O výške tejto náhrady bude rozhodnuté súdom prvej inštancie samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku.

IV. Žalovaná je povinná 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.

odôvodnenie:

1. 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 znovu umožnenia výkonu práce, spolu so zákonnými úrokmi z omeškania a trovy konania, do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

1.1. Žalobu podala z dôvodu, že od 11.01.2016 vykonávala prácu u žalovanej na pracovnej pozícii učiteľky materskej školy (MŠ). Dňa 04.07.2023 jej doručila žalovaná okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (ZP). Z tohto okamžitého skončenia pracovného pomeru je zrejmé, že žalovaná ukončuje s ňou pracovný pomer okamžite z dôvodu hrubého porušenia pracovnej disciplíny, ktorého sa mala žalobkyňa dopustiť tým, že dňa 26.06.2023 mala opustiť svojvoľne pracovisko a dňa 24.06.2023 mala zverejniť interné dokumenty – fotografie detí na svojej internetovej stránke.

1.2. Žalovaná k svojvoľnému opusteniu pracoviska uviedla, že malo dôjsť k opusteniu počas vyučovacieho procesu bez vedomia a súhlasu nadriadeného. K druhému skutku žalovaná uvádza, 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, pracovný poriadok č. 5/2020 v spojení s dodatkami č. 2 a č. 3 (v časti IV. časť pracovný posudok a dovolenka – v časti opustenie pracoviska). Vyššie popísaným skutkom považuje zamestnávateľ za závažné porušenie pracovnej disciplíny, a preto nie je možné žalobkyňu zamestnávať, a to ani počas výpovednej doby.

2. Žalobkyňa považuje jej doručené okamžité skončenie pracovného pomeru za neplatné a k jednotlivým skutkom sa vyjadruje nasledovne: A: Svojvoľné opustenie pracoviska. Žalobkyňa sa mala dopustiť porušenia pracovnej disciplíny svojvoľným opustením pracoviska počas vyučovacieho procesu, pričom zamestnávateľ poukazuje na IV. časť pracovného poriadku. K uvedenému uvádza, že tvrdenie žalovanej nie je pravdivé. Je pravdou, že žalobkyňa písala starosta žalovanej dňa 26.06.2023 o 16:25 hod. SMS správu, že v tom čase nie je na pracovisku a že má pracovnú zmenu do 16:30 hod. Na čo mu žalobkyňa odpísala, že od p. riaditeľky majú pokyn, že keď bude MŠ bez detí môžu opustiť pracovisko a sama sa ponúkla, že ak pán starosta niečo potrebuje, môže prísť do práce. Zároveň preposlala starostovi žalovanej SMS komunikáciu, v ktorej je uvedené, že mala žalobkyňa súhlas opúšťať pracovisko od pani riaditeľky, na čo ju pán starosta požiadal o doloženie súhlasu s opustením pracoviska na deň 26.06., čo žalobkyňa nemohla predložiť, nakoľko s takýmto výslovným súhlasom v SMS správe na deň 26.06.2023 nedisponovala.

2.1. Žalobkyňa vykonáva prácu ako učiteľka MŠ a jej pracovnou činnosťou je priama výchovnovzdelávacia činnosť s deťmi. Ak si rodičia po svojej deti prídu skôr, ako končí prevádzková doba materskej školy (16:30 hod.), vzniká prekážka v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce, a je preto pochopiteľné, prečo majú na pracovisku žalovanej zaužívané, že ak odídu všetky deti, môžu ísť zamestnanci domov. Uvedené praktizujú aj ostatné kolegyne žalobkyne, nielen žalobkyňa. K odkazu na pracovný poriadok v článku 11 je uvedený pracovný čas zamestnancov v druhej zmene, kde pracovala v danom týždni aj žalobkyňa ako 10:00 – 16:00, ale aj 10:00 – 16:30 a 10:30 – 16:30, čo však nesedí s reálnou praxou na pracovisku, kde sa uplatňoval pracovný čas tak, že jedna kolegyňa v druhej zmene prišla o 10:00 hod. a odišla o 16:10 hod. a druhá chodila o 10:20 hod. a odchádzala keď si prišli rodičia pre všetky deti. V uvedenom dni takto konala aj žalobkyňa, pričom opustila pracovisko tak, ako bolo zaužívané, a teda až po tom, čo si rodičia prišli po posledné dieťa. Ak žalobkyňa nemala už žiadne dieťa, nemohlo dôjsť k opusteniu pracoviska počas vyučovacieho procesu. Konaním žalobkyne nedošlo k žiadnemu ohrozeniu zverených detí, keďže sa už na pracovisku nenachádzali, ani nemohlo dôjsť k žiadnej škode u žalovanej, preto s kategorizáciou uvedeného konania, ako závažného porušenia pracovnej disciplíny, žalobkyňa nesúhlasí.

2.3. B: Ochrana osobných údajov. Žalovaná poukazuje na podklady a obrazové záznamy, ktoré mala žalobkyňa zverejniť na svojom Facebookovom profile dňa 24.06.2023, a to bez súhlasu zákonných zástupcov a bez súhlasu zamestnávateľa. Žalobkyňa nezverejňovala žiadne podklady na svojom Facebookovom profile, ale na vlastnom profile vyhotovila status, ktorým „poďakovala Pizzerii BELLA Host'ová za fantastickú sponzorskú pizzu pre deti, ktoré strávili Noc v škôlke“ a k tomuto statusu pripojila 7 fotografií, kde sú okrem iného zachytené aj deti z materskej školy ako jedia pizzu, poväčšine bez podobizne tváre. V uvedený deň mali v materskej škole akciu Noc v škôlke, počas ktorej nemali deti zabezpečenú večeru, čo sa podarilo zabezpečiť prostredníctvom jedného z rodičov detí sponzorsky, na čo žalobkyňa vyjadrila takýmto spôsobom v mene všetkých detí poďakovanie za sponzorský dar. S uvedeným vyjadrili súhlasy aj rodičia detí a nikto sa nestožoval. Žalobkyňa zverejnila uvedený status na sociálnej sieti Facebook s dobrým úmyslom poďakovať za sponzorský dar a nie s cieľom zneužiť osobné údaje detí, alebo im nejako uškodiť. Žalobkyňa vychádzala z toho, že na uvedený status nepotrebovala osobitný súhlas, nakoľko je to zabezpečené tzv. informovaným súhlasom, ktorý podpisujú rodičia detí vždy na začiatku školského roka.

3. Žalobkyňa ďalej poukazuje na konanie žalovanej ako v rozpore s dobrými mravmi uviedla, že ona dlhodobo kritizuje zlú sociálnu klímu na pracovisku, týkajúcu sa správania pani riaditeľky. V tejto veci dňa 05.06.2023 vystúpila ako členka rady školy pri MŠ za zamestnancov, kde otvorene kritizovala správanie sa pani riaditeľky a poukázala na fakt. Že od apríla 2023 opustilo školu práve pre zlú sociálnu klímu 5 zamestnancov (4 učiteľky a jedna školníčka). Namiesto riešenia uvedenej situácie

bolo reakciou žalovanej doručenie žalobkyne upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 12.06.2023, ktorého sa mala dopustiť tým, že na rade školy vystupovala s týmto problémom. Na toto porušenie pracovnej disciplíny poukazuje aj sama žalovaná v okamžitom skončení pracovného pomeru, neuvádza však dôvod porušenia a skutkový stav. Takýmto produkovaným upozornením na porušenie pracovnej disciplíny sa snaží žalovaná navodiť dojem, že žalobkyňa je nepoctivý zamestnanec, ktorý si nezaslúži byť ďalej zamestnávaný, čo sa nezakladá na pravde. Snaha o prepustenie žalovanej z dôvodu vyfabulovaného závažného porušenia pracovnej disciplíny už zo strany žalovanej v tomto školskom roku bola, keď žalobkyňa dostala upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 23.09.2022. Rovnako ako v súčasnom prípade určila žalovaná závažné porušenie pracovnej disciplíny ako nedodržanie času priamej výchovnovzdelávacej činnosti bez súhlasu a vedomia nadriadeného. Upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny musela žalovaná zrušiť, nakoľko tvrdenia v ňom sa nezakladali na pravde.

3.1. Vzhľadom na vyššie uvedené je žalobkyňa toho názoru, že sa v danom prípade nejedná o závažné porušenie pracovnej disciplíny. Pri rozhodovaní o závažnom porušení pracovnej disciplíny žalovaná neprihliadla na osobu zamestnanca, na jeho doterajší postoj k plneniu pracovných úloh, na spôsob, intenzitu a motív porušenia pracovnej disciplíny, či prípadnú škodu, ktorá bola takýmto správaním spôsobená. Žalovaná naopak dospela k záverom o porušení pracovnej disciplíny žalobkyňou len s cieľom zbaviť sa nepohodlného zamestnanca a nie s cieľom reálne a objektívne posúdiť dodržiavanie pracovnej disciplíny a intenzitu jej porušenia.

4. K priemernému zárobku žalobkyne táto uviedla, že poslednýkrát pred skončením pracovného pomeru mala plat určený oznámením o výške a zložení funkčného platu zo dňa 30.03.2023 vo výške 1.185,- eur brutto, pričom splatnosť mzdy bola u žalovanej v stanovenom termíne 14.deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Spolu s neplatnosťou výpovede si žalobkyňa uplatňuje aj náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru od okamžitého skončenia pracovného pomeru (04.07.2023) do znovu umožnenia výkonu práce, pričom konkrétnu výšku náhrady mzdy nie je možné špecifikovať, nakoľko nie je ku dňu podania žaloby splatná. Žalobkyňa dňa 04.07.2023 oznámila žalovanej, že trvá na ďalšom zamestnávaní.

5. Žalovaná vo svojom písomnom vyjadrení k žalobe zo dňa 17.08.2023 uviedla, že žalobkyňa v podanej žalobe účelovo skresľuje a zľahčuje výpovedné dôvody. V podanej žalobe žalobkyňa uvádza, že mala súhlas od riaditeľky na opustenie pracoviska ešte počas pracovnej doby a tento súhlas preukazuje SMS správou v nasledovnom znení: „Dobrý deň, od pani riaditeľky máme pokyny, že v prípade keď sa minú deti, môžeme ísť domov. Potrebujete niečo, mám prísť?“ toto je podľa tvrdenia žalobkyne súhlas na opustenie pracoviska počas pracovnej doby. Z predloženej SMS správy v žiadnom prípade nie je zrejmé, že mala žalobkyňa súhlas na opustenie pracoviska. Na výzvu starostu obce, ako zriaďovateľa, aby takýto súhlas predložila (toto nedoložila ani dodatočne) a samotná riaditeľka sa vyjadrila, že takýto súhlas na opustenie pracoviska počas pracovnej doby ani žalobkyne nedala. Práve naopak, uvedená SMS správa len potvrdzuje výpovedné dôvody a to, že v čase kedy sa mala žalobkyňa ešte nachádzať na pracovisku tam už nebola.

5.1. Žalobkyňa uvádza, že jej pracovná činnosť je „priama výchovnovzdelávacia činnosť s deťmi, ak si rodičia po svoje deti prídu skôr ako končí prevádzková doba materskej školy (16:30), vzniká prekážka v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142/3 Zákonníka práce a preto je pochopiteľné, prečo majú na pracovisku žalobkyne zaužívané, že ak odídu všetky deti, zamestnanci môžu ísť domov“. Toto tvrdenie žalobkyne vnímajú len ako jej účelovú obranu, nakoľko je žalobkyňa viazaná zákonníkom práce, pracovnou zmluvou a pracovným poriadkom a nie žiadnymi „zaužívanými pravidlami“. Svojevoľné opustenie pracoviska, bez súhlasu nadriadeného je v rozpore s pracovnou zmluvou, ako aj náplňou práce. Argumentácia žalobkyne, že keď nemá deti tak môže opustiť pracovisko, je scestná. V prípade, ak by žalobkyňa nemala deti od 10,00 hod., to neznamena, že môže svojevoľne opustiť pracovisko. Taktiež, je potrebné poukázať na fakt, že ako pedagogický zamestnanec bola žalobkyňa povinná si pripravovať aj učebné osnovy pre deti a v prípade, ak žalobkyňa „nemala deti“, tak do skončenia pracovnej doby je povinná si pripravovať učebné osnovy, študovať odbornú literatúru a vykonávať bežnú administratívu spojenú s vyučovacím procesom. Toto žalobkyňa nevykonávala a na vyučovací proces nebola pripravená, čo sa ukázalo aj pri kontrole zo strany štátnej školskej inšpekcie v máji 2023. V závere je potrebné uviesť, že žalobkyňa neopustila pracovisko prvýkrát, systematicky opúšťala pracovisko bez vedomia nadriadeného a na výučbu detí sa nepripravovala.

5.2. K dôvodom neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru uvedené v bode B. – Ochrana osobných údajov žalovaná cituje vyjadrenie žalobkyne, že „Žalovaná poukazuje na podklady a obrazové záznamy, ktoré mala zverejniť na svojom facebookovom profile dňa 24.06.2023 a to bez súhlasu zákonných zástupcov a bez súhlasu zamestnávateľa. Žalobkyňa nezverejňovala žiadne podklady na svojom facebookovom profile, ale na vlastnom profile vyhotovila status“. Žalobkyňa si vo svojom tvrdení výrazne rozporuje, nakoľko samotný status, na ktorý žalobkyňa uverejnila tieto fotografie je naviazaný na facebook osoby, ktorá si na svoj profil uverejní príspevok. Samotný profil nie je možné používať bez prepojenia na facebook osoby, ktorá zverejňuje (profil na facebooku).

5.3. Zároveň sa stotožňuje s tvrdením žalobkyne, že ich zverejnila na svojom vlastnom profile, kde mala vyhotovený status. Na tomto statuse zverejnila fotografie „detí z materskej školy“, súhlas rodičov žalobkyňa nemala, a teda konala v rozpore s GDPR a zneužila fotografie osobného charakteru (maloletých detí), bez súhlasu ich zákonných zástupcov, na svoju vlastnú prezentáciu. S poukazom na fakt, že na zverejnenie týchto fotografií nemala súhlas zákonných zástupcov a aj zamestnávateľa, nakoľko tieto fotografie boli vyhotovené v zariadení, ktoré nie je vo vlastníctve žalovanej, teda zamestnávateľa a to počas pracovnej doby.

5.4. Samotné tvrdenie žalobkyne, že rodičia s týmto zverejnením súhlasili a nikto sa nesťažoval je len účelové zavádzanie súdu zo strany žalobkyne. Žalovaná eviduje sťažnosti rodičov u riaditeľky a priamo u starostu. Tiež eviduje stanovisko svojej Zodpovednej osoby DPO podľa nariadenia GDPR (Číslo osvedčenia: Osobnyudaj.sk-2019-21273) zo dňa 28.06.2023 pod číslom INT.XXXXXXXXXXX/XX/X-XXX (Osobný údaj s.r.o., DUETT Business Residence, Námestie osloboditeľov 3/A, 040 01 Košice, SR). Z priloženého stanoviska je jednoznačne preukázané, že žalobkyňa konala v rozpore so zákonom, na zverejnenie takýchto fotografií nebola oprávnená. Na základe zverejnených fotografií je možné priamo identifikovať dotknutú osobu. Daným konaním došlo k porušovaniu viacerých článkov a zásad všeobecného nariadenia o ochrane údajov, pričom týmto konaním sú porušované práva na ochranu osobných údajov dotknutých osôb – detí, maloletých detí, ktoré si v zmysle všeobecného nariadenia o ochrane údajov zasluhujú osobitnú ochranu osobných údajov.

5.5. Taktiež žalovaná má vedomosť o tom, že rodičia vyjadrili nesúhlas a nespokojnosť so zverejnením týchto fotografií na Facebooku, a to priamo u starostu. Nakoľko vyvrcholením nevhodnosti správania žalobkyne bola aj osobná návšteva žalobkyne u jednotlivých rodičov a presvedčanie rodičov, aby udelili dodatočný súhlas. Výsledok tohto konania bolo to, že rodičia sa dostavili na obecný úrad, t.j. zriaďovateľovi, a vo forme úradného záznamu zo dňa 12.07.2023 oznámili, že žalobkyňa súhlas na takéto zverejnenie na jej súkromnom statuse nemá (Úradný záznam zo dňa 12.07.2023 tvorí prílohu k tomuto vyjadreniu).

5.6. Žalobkyňa zmätočne vníma aj ten fakt, že ak má informovaný súhlas, môže uvádzať na svojom statuse fotografie takéhoto charakteru, keď v závere uvádza, že „Žalobkyňa vychádzala z toho, že na uvedený status nepotrebovala osobitný súhlas, nakoľko je to zabezpečené tzv. informovaným súhlasom, ktorý podpisujú rodičia detí vždy na začiatku školského roka“. Tento informovaný súhlas sa týka výhradne tohto školského zariadenia na činnosti, ktoré sú v rámci výchovno-vzdelávacieho procesu a výhradne pre potreby žalovanej, tieto fotografie je možné zverejniť len na webovom sídle žalovanej. Iné nakladanie, resp. použitie, na iných webových sídlach, facebooku a na to naviazaných statusoch, nie je možné bez súhlasu zákonného zástupcu a školského zariadenia. Žalovaná strana nikdy na zverejnenie týchto fotografií vyhotovených počas výučbového procesu na súkromnom statuse žalobkyne súhlas nikdy nedala. Samotný informovaný súhlas rodičov, ktorí podpisovali pre potreby školského zariadenia nemožno vnímať, ako súhlas na použitie fotografií v aj prípade tretej osoby. Toto vnímajú tiež len ako účelové zavádzanie zo strany žalobkyne. Žalobkyňa prekročila svoje oprávnenie na spracúvanie osobných údajov a porušila mlčanlivosť o osobných údajoch všetkých fyzických osôb (dotknutých osôb), s ktorými príde do styku pri výkone svojich pracovných úloh u prevádzkovateľa. Žalobkyňa každý rok absolvuje školenie fyzickej osoby zamerané na ochranu osobných údajov. Posledné školenie žalobkyňa absolvovala 8.1.2023.

5.7. K samotnému tvrdeniu žalobkyne k rozporu s dobrými mravmi žalovaná uvádza len to, že toto tvrdenie je len jednostranné vnímanie žalobkyne, nakoľko paradoxne zamestnanci, ktorí dali výpoveď v tomto školskom zariadení sa rozhodli odísť, kvôli žalobkyni, nakoľko z jej stany v pracovnom prostredí

vytvárala napätie a komunikácia so žalobkyňou bola ťažká. Zlú sociálnu klímu paradoxne vytvára žalobkyňa.

5.8. K tvrdeniu žalobkyne k priemernému zárobku uvádzajú, že k tomuto tvrdeniu sa vyjadrovať nebudú, táto skutočnosť je zo strany žalobkyne preukázaná listinnými dôkazmi, ktoré nepopierajú a tvoria súčasť jej osobného spisu.

5.9. Na základe vyššie uvedeného žalovaná žiada súd, aby žalobu v plnom rozsahu zamietol ako nedôvodnú a zaviazal žalobkyňu k náhrade trov konania vo výške 100%.

6. Žalobkyňa vo svojom písomnom vyjadrení k vyjadreniu žalovanej k žalobe, listom zo dňa 08.09.2023 uviedla, že pokiaľ ide o svojvoľné opustenie pracoviska žalovaná sa v zásade len vyjadruje k tvrdeniam uvedeným v žalobe na podporu správnosti svojho rozhodnutia skončiť so žalobkyňou pracovný pomer okamžite. Novými skutkovými tvrdeniami sú podľa žalobkyne to, že žalobkyňa systematicky opúšťala pracovisko bez vedomia nadriadeného a na výučbu detí sa nepripravovala. Uvedené tvrdenie žalobkyňa rozporuje, nakoľko pracovný čas sa od jej nástupu do práce v roku 2016 dodržiaval tak, ako to uviedla v žalobe a vedel o tom aj starosta žalovanej, aj riaditeľka školy, aj ostatní kolegovia, nakoľko šlo o zaužívanú prax na pracovisku. Vo vzťahu k nepripravenosti na vyučovanie, toto tvrdenie je pre žalobkyňu nové a nezakladajúce sa na pravde, nakoľko nikdy jej doposiaľ nebola pripravenosť na vyučovanie vytýkaná, naopak svoju prácu vykonávala poctivo a svedomito.

6.1. K ochrane osobných údajov uviedla, že je pravdou, že žiaden vopred získaný písomný súhlas od zákonných zástupcov nemala, nakoľko ani nevedela, že takýto súhlas potrebuje, keďže bola v tom, že je to zabezpečené informovaným súhlasom, ktorý rodičia podpísali. Súhlas získala až následne po tom, čo jej doručila žalovaná okamžité skončenie pracovného pomeru, pričom všetci rodičia detí jej súhlas bez výhrad dali, neskôr sa však ohradil jeden z rodičov dieťaťa, ktorý je spomínaný aj v úradnom zázname a ktorý je osobným priateľom starostu žalovanej. Je na zvážení súdu, či vôbec takýto súhlas potrebovala, nakoľko uvedená akcia sa síce vykonávala so súhlasom starostu a pani riaditeľky, ale nebola oficiálnou školskou akciou, nebola súčasťou pracovnej činnosti žalobkyne ani nebola súčasťou výchovnovzdelávacieho procesu. Noc v škole sa vykonáva uvedeným režimom už od roku 2009 a spočíva v poslednej rozlúčke posledného ročníka detí so školou, s pedagógmi a spolužiakmi. Na túto akciu boli vždy dobré ohlasy a všetci si ju pochvalovali.

7. Žalovaná vo svojom písomnom vyjadrení zo dňa 30.09.2023, k písomnému vyjadreniu žalobkyne uviedla k tvrdeniu žalobkyne, že žalobkyňa si vo svojich vyjadreniach výrazne rozporuje a účelovo zjednodušuje svoje pochybenie z pohľadu pracovnoprávných vzťahov. Žalobkyňa je v zmysle pracovnej zmluvy a ostatných na to nadväzujúcich dokumentov povinná dodržiavať pracovnú dobu a tým naplňať dohodnutý pracovný fond. Žalobkyňa nie je oprávnená v prípade, ak nebude mať deti aj predčasne opustiť pracovisko, nakoľko v prípade, ak si rodičia predčasne vyzdvihnú svoje deti a ešte jej neuplynula jej pracovná doba, tak je povinná si v rámci tejto pracovnej doby robiť prípravu na budúci vyučovací proces t.j. prípravu na ďalšie dni ako aj vyhotovovanie výkazov o výučbovej činnosti, zapísať triednu knihu, pripraviť pomôcky a inú povinnú administratívu. Túto činnosť zjavne žalobkyňa nevykonávala, nakoľko v čase keď túto činnosť mala vykonávať už nebola na pracovisku.

7.1. Tvrdenie žalovanej, že o tom, že opustila žalobkyňa pracovisko vedel aj starosta a riaditeľka školy je len zľahčovanie a jej účelová obrana. Žalobkyňa systematicky opúšťala pracovisko a nie je dôvod aby pri každom opustení pracoviska informovala starostu obce ako zástupcu zriaďovateľa, ktorý nie je jej priamy nadriadený. Jej priamy nadriadený je v tomto prípade, len riaditeľka MŠ a tá je oprávnená uvoľniť svojho priameho podriadeného z pracoviska a to na základe písomného súhlasu a to potvrdenou priepustkou resp. iným dokladom. Starosta ani nie je oprávnený takéto uvoľnenie na opustenie z pracoviska pedagogickému zamestnancovi odsúhlasiť. Odsúhlasenie na opustenie pracoviska počas pracovnej doby žalobkyňa do tohto momentu nijako nepreukázala. Argumentácia, že v prípade opustenia pracoviska išlo o zaužívanú prax je účelová obrana žalobkyne.

7.2. K tvrdeniu žalobkyne, že nevedela, že súhlas od zákonných zástupcov potrebuje nie je pravdivé, nakoľko žalovaná počas výkonu svojej funkcie a pred vznikom týchto okolností bola poučená a každý rok preškolená, pričom získala osvedčenie o úspešnom absolvovaní školenia GDPR (túto listinu príkladáme

ako prílohu k tomuto vyjadreniu). Takéto školenie zriaďovateľ zabezpečil prostredníctvom zodpovednej osoby pre všetkých zamestnancov.

7.3. V ďalšej časti žalovaná uvádza, že zverejnenie je zabezpečené informovaným súhlasom – áno ale len pre potreby školského zariadenia a za dodržania zákonom stanovených podmienok s presne vymedzeným rozsahom spracovávaných informácií, dobou spracovania osobných údajov a nie pre súkromné účely a na súkromných stránkach. Taktiež tento súhlas sa netýkal zverejnenia fotografií detí za účelom propagovania resp. reklamy podnikateľského subjektu, ktorý do tohto zariadenia sponzorsky dodal pizzu. V poverení oprávnenej osoby sa žalobkyňa zaviazala nepoužiť osobné údaje pre osobnú potrebu a bez súhlasu prevádzkovateľa (žalovaná strana) ich zverejniť, poskytnúť alebo sprístupniť. Súhlas zákonného zástupcu, rozsah a podmienky spracovávaných údajov sú súčasťou osobného spisu dieťaťa, ku ktorému má žalobkyňa ako učiteľka v danej triede prístup. Súhlas udeľuje zákonný zástupca prevádzkovateľovi (žalovanej strane) a nie zamestnancovi (žalobkyni). Nie je pravda, že všetci rodičia na takéto zverejnenie udelili súhlas. Príkladajú vyjadrenia rodičov a ich podnety ako prílohu k tomuto prípisu. Získavanie dodatočného a antidatovaného súhlasu je prekročením právomocí žalobkyne pri spracovávaní osobných údajov.

7.4. Žalobkyňa nesprávne vo svojom vyjadrení uvádza, že uvedená akcia, kde boli zneužitú osobné údaje resp. fotografie ešte neploletých detí, nebola súčasťou výchovnovzdelávacieho procesu. Toto tvrdenie sa taktiež nezakladá na pravde, nakoľko táto akcia (prespávanie v škole) zapadá do výchovnovzdelávacieho procesu nakoľko sa uskutočňoval priamo v školskom zariadení, na základe súhlasu vedenia a jednalo sa o nepriamy edukačný proces tzv. hrovou formou a prípravu na ďalšiu etapu vzdelávania. V prípade, ak by to nebolo súčasťou výchovnovzdelávacieho procesu, tak by zo strany vedenia školy nebolo umožnené bezplatne využívať budovu tohto školského zariadenia.

8. Žalobkyňa vo svojej výpovedi na pojednávaní dňa 13.12.2023 uviedla, že od januára 2016 pracovala v MŠ Malý Lapáš ako učiteľka. Vzťahy s rodičmi mala veľmi korektné za túto dobu za 7 rokov nemala žiadne vážne pochybenia a problémy. Takisto s kolegyňami má priateľské vzťahy a dodnes sú v kontakte. Detičky milovala a oni milovali ju. Práca ju naplňovala a videla v nej svoje poslanie. Až do tej doby, keď posledný rok začala pociťovať šikanu od pani riaditeľky a nadriadeného. Pani riaditeľka je náladovej povahy. Nekomunikovala, urážala sa a ohovárala. Pani riaditeľka tam bola vo funkcii piaty rok.

8.1. Pokiaľ ide o prvý skutok uvedený v okamžitom skončení pracovného pomeru (PP) – opustenie prevádzky dňa 26.06.2023 k tomu uviedla, že v ten deň mala pracovnú dobu od 10:20 hod. s tým, že škôlka je otvorená do 16:30 hod. kedy sa zatvára. Bol to bežný deň ako každý iný s tým, že okolo 16stej deti poodchádzali, ostala tam ona a kolegyňa F. F., ktorá mala končiť o 16:10 hod. s tým, že tam zostali samé dve, pomohla jej so záverečnými prácami v škôlke a to poupratovať, pozapisovať náležitosti, ktoré sa vyžadujú každý deň, zápisy do triednych kníh a zavreli škôlku spoločne a okolo 16:20 hod. opúšťali škôlku s tým, že museli zavrieť hornú bránku a keď išli k dolnej bránke, pod škôlkou je obecný úrad, tak tam videli prichádzať na aute pána starostu, ktorý išiel na obecný úrad, ktorý je priamo pod škôlkou. Slušne ho pozdravili a pokračovali v chôdzi domov. Mobilný telefón mala na ticho z dôvodu, že deti keď spia, aby ich nerušila, takže si nevšimla, že jej pán starosta volal, nepočula ho a až doma našla správu od pána starostu, že je 16:25 hod. a nie je na pracovisku. Na to odpísala pánovi starosti, či niečo potrebuje, či má prísť do škôlky, na to žiadala od nej nejaký dôkaz, ako mohla opustiť pracovisko. Chcel vedieť dôvod, tak mu vysvetlila, že majú od pani riaditeľky informáciu, príkaz, že ak sa im minú deti a budú mať všetko porobené, tak ako majú mať, môžu odísť domov. Pán starosta žiadala takéto potvrdenie, tak mu poslala prefotenú správu od pani riaditeľky, v ktorej uvádza, že keď sa im minú deti môžu ísť domov. Táto správa bola z apríla a nevzťahovala sa k uvedenému dňu. Ale vo všeobecnosti to platilo, bolo to zaužívané. Myslí si, že pokiaľ si stihli ukončiť svoje povinnosti súvisiace aj so zavretím škôlky, tak sa stávalo, že aj ostatné kolegyne odchádzali skôr. Trvá na tom, že bol daný k tomu súhlas pani riaditeľkou. Dodala, že stalo sa vzhľadom na prácu s deťmi, že rodičia sa nedohodli kto príde pre dieťa, ostala tam dlhšie ako bola pracovná doba pokiaľ mala deti.

8.2. K druhému dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru uviedla, že bola učiteľkou 24 žiakov v predškolskej triede, ale je zvykom urobiť rozlúčku s týmito žiakmi, tým, že postupujú ďalej do škôl, robiť slávnostnú rozlúčku, ktorá je spojená s vystúpením žiakov pre rodičov, následne deti zostávajú v škôlke a s pani učiteľkami strávia noc, býva to vystúpenie v piatok a následne strávia noc v škôlke s pani učiteľkou a v sobotu ráno si ich prídu rodičia vyzdvihnúť. Je to zaužívaná 20 ročná tradícia, deti

sa na to tešia. Samozrejme rodičia im nechávajú 5-6 ročné deti na celú noc, tak mali potrebu a oni ich informovali o každom kroku s deťmi čo podniknú. Takže boli oboznámení s turistickou vychádzkou do lesa, hľadanie pokladu, vychádzku do vinohradov. Okolo 19:00 hod. telefonicky objednala vopred dohodnuté občerstvenie a to pizzu, ktorá bola od firmy Bella, ktorá bola vopred dohodnutá s jednou mamičkou, ktorá im umožnila takúto možnosť občerstvenia detí, nakoľko tam boli od 16stej do rána, tak im umožnila takýto spôsob teplej večere a bolo to bez nároku na úhradu, teda grátis. Tým, že mali dlhú prechádzku, deti sa akurát stihli umyť a prišla im pizza, ktorá bola objednaná. Deti sa z toho veľmi tešili, samozrejme všetko zjedli. Následne mali nočné hry s čelovkami v areáli škôlky a okolo 22:00 hod. išli do triedy, kde mali svoje postieľky, že mali nočné hry a posledné deti zaspávali okolo 00:00 hod. Ráno si okolo 9:00 – 10:00 hod. rodičia prišli pre deti. Upozornila na skutočnosť, že každý rodič bol oboznámený aký program budú mať, čo budú jesť, každému povedala, že je takáto možnosť občerstvenia, objednania pizzérie a že sa formou na sociálne siete poďakuje tejto firme čo im zabezpečila deťom stravnú jednotku. Iná možnosť stravovania nebola. Každý rodič bol oboznámený a nikto nemal s tým problém. Vedeli, že chce verejne poďakovať pizzérii Bella. Deti fotila, pofotila aj postupnosť ako im pizzu pani doniesla, chcela zachytiť situácie ako im chutila, poprosila deti aby dali hlavičky dole, aby ich nebolo vidieť a pofotila ich. Bolo tam 22 detí, mali hlavičky bokom a fotografie niektoré tam boli rozmazané, bola v tom, že nie sú identifikovateľné. Netušila, že niečo porušila, nakoľko mala podpísaný informovaný súhlas rodičmi a takisto so všetkými rodičmi mala ústnu dohodu, boli oboznámení a súhlasili so zverejnením tohto poďakovania a fotiek detí. Rodičia vedeli vopred, že ich odfotí, keď dostanú pizzu. Upozornila na skutočnosť, že školenie GDPR vykonávali cez video 30-40 minútové, následne vypracovala test, ktorý keď odoslala, prišlo jej, že absolvovala GDPR školenie. Momentálne je zamestnaná v novej škôlke v Meste Nitra, kde absolvovala školenie GDPR, kde sa mohla dopytovať konkrétnejšie ohľadom problematiky, ktorá sa teraz rieši. Školenie sa uskutočnilo so školiteľom, ktorého sa mohla podrobnejšie opýtať k tejto problematike. Domnievala sa, že nerobí nič protizákonné, nakoľko mala ten súhlas rodičov a má za to, že túto aktivitu, ktorú pre škôlku robila bola myslená v dobrom, aby dobré meno škôlky mohla obhájiť. Nebolo to v zlom úmysle.

9. Žalobkyňa na otázku jej zástupcu aký pracovný čas mali pedagogické zamestnankyne v poobednej zmene uviedla, že reálne im boli dané časy od 10:00 hod. až 16:20 hod. a jej zmena bola 10:20 hod až 16:30 hod.

9.1. Na otázku zástupcu žalobkyne kto konkrétne im určil, že majú vykonať akciu noc v škôlke žalobkyňa uviedla, že bola to každoročná tradícia a bolo to automatické spojenie s rozlúčkovým večierkom, ktorý sa následne presunul, vykonáva sa rozlúčka so škôlkou predškolákmi. Pani riaditeľka oznámila, že bude táto rozlúčka. Bolo to po dohode, piatok, kedy bol čas všetkým vyhovujúci. Zaužívané to bolo posledné júnové týždne.

9.2. Na otázku zástupcu žalobkyne, či im určili za noc v škôlke nadčasovú prácu, žalobkyňa uviedla, že za túto činnosť nemali zaplatené, bolo im povedané, že to je práca mimo priamej činnosti s deťmi, ktorá nie je zaplatená. S tým, že si to majú zahrnúť do činnosti práca na doma, prípravy.

9.3. Na otázku zástupcu žalobkyne, či podávali niekedy v minulosti sťažnosť na niektorého kolegu, ak áno tak čoho sa týkala, žalobkyňa uviedla, že s kolegyňami mala vždy priateľské vzťahy, jedinou šikanu pociťovala od pani riaditeľky. Je pravdou, že dala sťažnosť na pani riaditeľku, jedenkrát, bolo to 07.11.2022. Táto sťažnosť sa týkala toho, že pani riaditeľka voči nej hľadala stále nejaký problém, vinila ju za veci, ktoré vznikali v škôlke, za nejaké problémy. Takisto nedodržiavala školský poriadok tým, že jej neumožňovala čerpať obedňajšiu prestávku, takisto bola náladová, nekomunikovala, kričala, nechcela riešiť problémy.

9.4. Na otázku zástupcu žalobkyne či sa dopustila porušenia pracovnej disciplíny pred doručením okamžitého skončenia pracovného pomeru, žalobkyňa uviedla, že nie.

10. Na otázku právneho zástupcu žalovanej čo sa týka prvého dôvodu porušenia pracovnej disciplíny, ako prebiehali ostatné pracovné dni v prípade, ak si rodičia vyzdvihli dieťa zo školského zariadenia skôr, a teda v určitom čase žalobkyňa už nemala deti v triede, ako to ďalej prebiehalo? Žalobkyňa na otázku uviedla, že mali svoje povinnosti, ktoré mali v náplni. Čiže poupratovali, posplachovali záchody, skontrolovali triedy, zapísali do triednych kníh, skontrolovali školský dvor. Väčšinou brali deti okolo 16:00 hod. takže ostávalo 15 minút, aby uvedenú činnosť vykonali. Bolo to neurčité, každý deň tie deti inak

chodili. Bolo bežné, že posledné dieťa odchádza o 16:20 hod. tam bol priestor poupratovať a o 16:30 hod. sa zatváralo alebo niekedy aj neskôr.

10.1. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, či bolo bežné, stávala sa taká situácia, že aj v minulosti opustila pracovisko skôr keď nemala deti a stihla to upratať? Žalobkyňa uviedla, že nespomína si, ale jednalo sa o pár minútové záležitosti a tento prípad je o 5 minútach.

10.2. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, či vie špecifikovať že kde presne sa stretli s pánom starostom toho dňa 26.06.2023? Žalobkyňa uviedla, že pán starosta prišiel autom, mal stretnutie na obecnom úrade s rodičmi. Stretli sa pred obecným úradom. Sedel v aute a oni ho pozdravili.

10.3. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, že hovorila, že v tomto školskom zariadení pociťovala šikanu od pani riaditeľky, ako to riešili? Žalobkyňa uviedla, že napísala sťažnosť na pani riaditeľku.

10.4. Na otázku právneho zástupcu žalovanej aký bol výsledok tej sťažnosti? Žalobkyňa uviedla, že 01.12. jej pán starosta odpísal, že sa domnieva, že urobil všetko preto, aby zlú klímu odstránil, keďže uskutočnil mediačné stretnutie a tvrdil, že postúpi tento problém na inšpekciu školstva.

10.5. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, či má vedomosť ako inšpekcia vyhodnotila jej podnet? Žalobkyňa uviedla, že áno, prišla nečakane inšpekcia v máji 2023, pani riaditeľka o tejto inšpekcii mala vedomosť, učitelia nemali. Učitelia obstáli priemerne. Pani riaditeľka mala veľa porušení.

10.6. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, že konkrétne ho zaujíma jej problém tá šikana. Žalobkyňa uviedla, že pri osobnom rozhovore s pani inšpektorkou sa pýtala prečo prišli a vlastne prečo neboli učitelia oboznámení, že prídu ale chcela vedieť z akého dôvodu im nedali vedieť a pani inšpektorka jej povedala, že priamo bola zameraná na ňu inšpekcia aby náhodou nešla na PN, a preto učiteľkám nebolo dané vedieť, že príde inšpekcia. V závere inšpekcie k sťažnosti vôbec inšpektorát neriešil jej sťažnosť vôbec.

10.7. Na otázku právneho zástupcu žalovanej v tomto danom čase, keď riešila sťažnosť ohľadom šikany, či pôsobila v určitých orgánoch školy alebo školského zariadenia? Žalobkyňa uviedla, že bola členkou rady školy. Predtým bola predsedom, ale v tomto období bola členkou.

10.8. Na otázku právneho zástupcu žalovanej prečo neriešili tento problém prostredníctvom rady školy? Žalobkyňa uviedla, že riešila tento problém na rade školy. V máji 2023 na rade školy upozornila na vysoký počet odchodu učiteliek aj nepedagogického pracovníka – školníčky. Upozornila aj na klímu na pracovisku.

10.9. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, že jeho zaujíma otázka šikany vo vzťahu k jej osobe, či to predostrela a aký bol výsledok? Žalobkyňa uviedla, že pani riaditeľka nekomunikovala, výsledok šikany je ten, že dostala okamžité skončenie pracovného pomeru.

10.10. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, či vie konkrétne poukázať v ktorej listine je toto uvádzané čo hovorí? Žalobkyňa uviedla, že z rady školy dostala od pani riaditeľky písomné upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny za riešenie medziludských konfliktov medzi zamestnancami. Je to list z 05.06., čo sa riešilo na rade školy.

10.11. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, k tej druhej časti porušenia pracovnej disciplíny, či žalobkyňa mala nejaké oprávnenie alebo súhlas, resp. povolenie od zamestnávateľa, aby mohla zverejňovať listiny a údaje, alebo teda informácie, ktoré sa týkali školského zariadenia, na jej vlastnom Facebookovom statuse? Žalobkyňa uviedla, že sa domnievala, že nerobí nič protizákonné. Nemala s kým konzultovať.

10.12. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, že niekoľkokrát absolvovali školenia, na základe ktorých bola uznaná ako odborne spôsobilá osoba, ktorá môže nakladať s osobnými údajmi. V prípade ak zverejňovala tieto údaje na svojej súkromnej stránke, či mala súhlas od dotknutých rodičov dotknutých? Má na mysli písomný súhlas v zmysle zákona. Žalobkyňa uviedla, že mala ústny súhlas. Po obdržaní okamžitého skončenia pracovného pomeru, keď jej pán starosta vysvetlil, že tam mala mať písomný

súhlas, tak vedome, že všetci rodičia súhlasili s touto akciou, so zavesením fotiek a poďakovaním na sociálnej sieti, tak si spísala tlačivo o súhlase zverejnenia fotiek písomne. Nebol problém s tým, len pán starosta poslal mail rodičom, aby nič nepodpisovali.

10.13. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, či v čase keď zverejňovala tieto fotografie, mali súhlas všetkých rodičov? Žalobkyňa uviedla, že každý bol s tým oboznámený, ale písomne o to nežiadala.

10.14. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, či má vedomosť o rodičoch, ktorí s týmto zverejnením nesúhlasili? Žalobkyňa uviedla, že pán starosta poslal dve vyjadrenia pani a pána G.. Pani G. nemala s tým problém, že verejne poďakovala pizzérii. Po oboznámení pána starostu, kedy poslal mail, tak jej manžel pán G. mal problémy so zverejnením.

10.15. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, že pred uverejnením nemala na to súhlas a po zverejnení nemala súhlas všetkých rodičov, ktorých deti boli zverejnené na jej stránke? Žalobkyňa uviedla, že keď jej jeden zo zákonných zástupcov potvrdil, že s tým nemá problém, tak to považovala za to, že obaja rodičia s tým nemajú problém.

11. Starosta žalovanej H. H. I., H. vo svojej výpovedi uviedol, že pokiaľ ide o predčasné opustenie pracoviska na 16:30 hod. mal dohodnuté stretnutie s rodičmi detí, ktoré sa uchádzali do ich druhej MŠ. Tzn. autom prechádzal cez dedinu a cestou stretol žalobkyňu spolu s pani F.. Predpokladá čas, že to bolo 16:15 hod., zaparkoval pred obecným úradom, poprosil rodičov aby naňho počkali, neboli tam ešte všetci. Bol si zobrať kľúče od MŠ, prišiel do MŠ s tým, že sa chcel pozrieť na dochádzku, čo ma žalobkyňa zapísané v dochádzke. Keďže žalobkyňa nemala zapísaný čas odchodu, tak telefonoval jej nadriadenej, pani riaditeľke, či mala povolený skorší odchod. Následne telefonoval žalobkyňu, ktorá nedvíhala, tak jej poslal SMSku, kde bol aj čas 16:25 hod., avšak odvtedy ako ju stretol ešte nejaký čas uplynul. Žalobkyňa nepoprela, že odišla skôr, poslala mu SMS, ale podľa vyjadrenia pani riaditeľky bola z apríla predchádzajúceho roka. Nemyslí si, že toto sa dá použiť opakovane, keď aj ostatní zamestnanci vždy keď potrebujú odísť, sa spýtajú. Nezakladá to pravidlo do budúcnosti.

11.1. Čo sa týka tej druhej časti ako zamestnávateľ kladú veľký dôraz na to, aby postupovali zákonne a vážia si osobné údaje detí. Majú poverenú spoločnosť, ktorá im zabezpečuje a zastrešuje ochranu osobných údajov, tak aby bola v súlade s nariadením o ochrane osobných údajov, čo znamená, že každý jeden zamestnanec bol preškolený, informovaný s bezpečnostnými smernicami, ktoré majú na obecnom úrade, každý dostal rozsah svojho oprávnenia, ako môže nakladať s osobnými údajmi. Každý zamestnanec bol zaviazaný mlčanlivosťou pri nakladaní s osobnými údajmi a každý rok absolvujú školenie e-learning formou, 11 tém sa týka aj zverejňovania fotografií. Zároveň na začiatku každého školského roka zákonní zástupcovia detí podpisujú informovaný súhlas, kde im podpisujú rozsah spracovania osobných údajov, kde otázkami áno/nie podpisujú súhlasím/nesúhlasím. Jedna z tých položiek je aj súhlas so zverejňovaním fotografií, kde je presne uvedené, kde sa môžu fotografie zverejňovať. Sú to webová stránka obce, oficiálna stránka MŠ, systém Edupage a v priestoroch MŠ. Takýto súhlas musí podpísať každý zo zákonných zástupcov. Tzn. že rodičia nemohli udeliť ďalší súhlas, pretože na začiatku školského roka dávali súhlas kde sa môžu fotografie zverejniť a oni ako prevádzkovateľ nežiadali od zákonných zástupcov ďalší súhlas. Žalobkyňa v rozsahu svojich oprávnení nemala právo zastupovať zamestnávateľa na získanie takéhoto súhlasu. Na začiatku školského roka sa to robí z dôvodu, že zákon vyžaduje, aby bol súhlas urobený písomne a predtým ako nastane samotný úkon spracovania údajov. Tým, že žalobkyňa zverejnila tie fotografie porušila všetky listiny, s ktorými bola oboznámená, vyžiadali si stanovisko ich zodpovednej osoby, aby posúdila či prišlo k porušeniu tých listín, ktoré žalobkyňa podpísala, či došlo k porušeniu všeobecného nariadenia a stanovisko našej zodpovednej osoby priložili. V pracovnom poriadku to majú definované ako hrubé porušenie pracovnej disciplíny.

11.2. V súčasnosti je starostom obce druhé funkčné obdobie, t.j. od decembra 2011. Ako zamestnávateľ neprichádza do priameho kontaktu s učiteľmi ani nekontroluje odbornosť, je to úlohou riaditeľky MŠ, ktorá má povinnosť vykonávať periodické hodnoty pedagogických zamestnancov. Má informáciu len za koniec roka 2022/2023, kde žalobkyňa mala značne negatívne hodnotenie. Pani riaditeľka MŠ nastúpila počas jeho funkčného obdobia, z dôvodu že prechádzajúca ukončila pracovný pomer, hrubé porušenie pracovnej disciplíny MŠ už mali v minulosti. Žalobkyňa bola v tom čase predsedníčkou rady školy a rada školy dávala odporúčenie uzatvoriť pracovný pomer s kandidátom na riaditeľa.

11.3. Komunikačné školenie sa v MŠ uskutočnilo, jeho cieľom bolo zlepšiť vzájomnú komunikáciu pedagógov a pokiaľ mala pani predsedníčka rady školy žalobkyňa nejaké informácie o nevhodnom, neodbornom alebo akomkoľvek zlom konaní pani riaditeľky rada školy má plnú právomoc navrhnúť odvolanie riaditeľa MŠ, čo sa neudialo. Začala ju riešiť až vtedy, keď toto oprávnenie nemala z dôvodu skončenia jej funkčného obdobia rady školy koncom roka 2022. Školenie bolo v lete 2022, ako následok toho, že treba reagovať na zhoršujúcu sa klímu medzi zamestnancami. Je pravda, že oslovil štátnu školskú inšpekciu so žiadosťou o vykonanie inšpekčnej činnosti, rozsah inšpekčnej činnosti si stanovuje inšpekcia sama. Väčšina kontrol štátnej školskej inšpekcie je bez dopredu upozornenia, pretože inšpekcia sa stretáva na mnohých školách s konaním, ktoré môže zmariť dôvod inšpekcie. To je ten dôvod prečo zamestnanci o tom nevedeli. Závery inšpekcie neboli pre nich pozitívne ani pre zamestnancov, napriek tomu, že rodičia sa nesťažovali, ale nemali sa prečo. Z tohto pohľadu hodnotí na základe výsledkov a konzultácie s inšpekciou žalobkyňu za štandardnú pani učiteľku, ktorá má vo svojom výchovno-vzdelávacom procese mnoho nedostatkov.

12. Na otázku právneho zástupcu žalovanej kde konkrétne sa stretli v obci so žalobkyňou v čase, keď opustila skôr svoje pracovisko? Starosta obce uviedol, že bola to hlavná ulica, asi 300 m od obecného úradu a materská škola má spoločný plot s obecným úradom. Čiže mohol to byť nejaký piaty dom od križovatky.

12.1. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, či vie časovo odhadnúť koľko trvá cesta zo školského zariadenia na to miesto kde sa stretli? Starosta obce uviedol, že približne 4-5 minút pešo.

12.2. Na otázku právneho zástupcu žalovanej keď volal pani riaditeľke MŠ a pýtal sa na žalobkyňu, či sa pýtali aj na to, či má súhlas na opustenie pracoviska? Starosta obce uviedol, že pýtal sa, nemala súhlas, ale nevie, či si ho vôbec pýtala.

12.3. Na otázku právneho zástupcu žalovanej či následne, keď kontaktoval žalobkyňu, doložila niekedy súhlas v listinnej podobe, resp. potvrdila, že ten súhlas mala reálne? Starosta obce uviedol, že v listinnej podobe nie, len spomínanou SMS, ktorá je rok stará. Dodal, že súhlas žalobkyňa nemala.

12.4. Na otázku právneho zástupcu žalovanej následne prišlo zo strany žalobkyne k pozmeňovaniu údajov v evidencii dochádzky, resp. či sa dopisovalo niečo do evidencie dochádzky? Starosta obce uviedol, že na druhý deň bol dopisovaný údaj do evidencie dochádzky 16:25 hod.

12.5. Na otázku právneho zástupcu žalovanej v čase keď prišlo k opusteniu pracoviska zo strany žalobkyne, či bola vypísaná dochádzka? Starosta obce uviedol, že nebol uvedený čas odchodu.

13. Na otázku zástupcu žalobkyne koľko pracovísk MŠ majú a koľko tam majú pedagogických zamestnancov? Starosta obce uviedol, že v tom čase mali dve materské školy. V MŠ kde pôsobila žalobkyňa bolo 6 pedagogických zamestnancov, v druhej MŠ jeden pedagogický zamestnanec.

13.1. Na otázku zástupcu žalobkyne, či má vedomosť ako sa reálne uplatňovala pracovná doba žalobkyne, od kedy do kedy mali byť v práci? Starosta obce uviedol, že áno a vie ho uviesť, od 6:30 hod. je prvá pracovná zmena, potom od 7:00 hod. a od 7:30 hod. a druhá pracovná zmena začína od 10:00 hod. alebo od 10:30 hod. s tým, že najdlhšia pracovná doba končí 16:30 hod. kedy končí prevádzka MŠ, a to bol dôvod prečo telefonoval pani riaditeľke, dokedy má žalobkyňa pracovnú zmenu. Pretože s informáciou, ktorý zamestnanec má ktorú pracovnú zmenu, nedisponuje, nakoľko tá sa každý týždeň mení, vždy jeden zamestnanec začína 6:30 hod. a jeden zamestnanec je do 16.30 hod. Vychádza im to takto raz za 6 týždňov.

13.2. Na otázku zástupcu žalobkyne, či má vedomosť že sa uplatňoval na pracovisku pracovný čas u druhej zmeny tak ako ho popísala žalobkyňa, tzn. od 10:00 do 16:10 hod. a u druhej učiteľky od 10:20 hod do 16:30 hod.? Starosta obce uviedol, že: nevie na túto otázku odpovedať, pracovný čas sa dodatkami k pracovnému poriadku menil.

13.3. Na otázku zástupcu žalobkyne, či vykonávali kontroly dochádzky aj u iných zamestnancov ako u žalobkyne a zistili u nich pochybenie? Starosta obce uviedol, že áno a nezistili.

13.4. Na otázku zástupcu žalobkyne, či mali k vykonávaniu kontroly nejaký vnútorný predpis alebo akým spôsobom si vyberali zamestnancov na kontrolu dochádzky? Starosta obce uviedol, že kontroloval všetkých zamestnancov v MŠ. Dôvod bol taký, že stretol zamestnanca mimo pracoviska v čase, keď podľa jeho názoru mal byť na pracovisku. Kontrolou dochádzky sa mu to len potvrdilo, že mal byť ešte na pracovisku. Z pohľadu zamestnávateľa je nemysliteľné, aby pracovník nebol na pracovisku bez vedomia svojho vedúceho zamestnanca a súhlasu na opustenie pracoviska. Zamestnávateľom je obec, MŠ nemá právnu subjektivitu.

13.5. Na otázku zástupcu žalobkyne v čase keď vykonával kontrolu dochádzky žalobkyne dňa 26.06., či sa nachádzali v škole nejakí žiaci bez pedagogického dozoru? Starosta obce uviedol, že nie.

13.6. Na otázku zástupcu žalobkyne vo vzťahu k druhému skutku uvedeného v okamžitom skončení pracovného pomeru, ako sa dozvedel o porušení pracovnej disciplíny 22.06.2023, má na mysli zverejnenie fotiek? Starosta obce uviedol, že jeden z rodičov dieťaťa sa mailom dotazoval ako je možné, že bez jeho súhlasu boli zverejnené fotografie jeho dieťaťa, avšak zo strachu, že pani učiteľka si to bude riešiť na dieťať, matka pani J. nechcela podať oficiálne sťažnosť. Ak by pani J. nekontaktovala obecný úrad a riaditeľku pravdepodobne by sa o porušení ochrany osobných údajov nedozvedeli.

13.7. Na otázku zástupcu žalobkyne v čom vidí zverejnenie fotografií na Facebooku žalobkyne za tak závažné, že s ňou skončili pracovný pomer? Starosta obce uviedol, že je to hrubé porušenie pracovnej disciplíny o mlčanlivosti osobných údajov, tak to majú definované v poverení, súhlase, v pracovnom poriadku. Ako zamestnávateľ nemôže tolerovať úmyselné porušovanie pracovného poriadku, potom by im bol zbytočný.

13.8. Na otázku zástupcu žalobkyne kto určil žalobkyni prácu nadčas počas akcií noc v škôlke? Starosta obce uviedol, že túto určuje vedúci zamestnanec, takže predpokladá, že pani riaditeľka. Ďalej uviedol, že od neho priamo takýto pokyn nevyšiel.

13.9. Na otázku zástupcu žalobkyne, či vie popísať ako prebieha školenie k ochrane osobných údajov? Starosta obce uviedol, že každý zamestnanec má vytvorený prístup do portálu, ktorý prevádzkuje ich zodpovedná osoba, každému zamestnancovi príde email s inštrukciami akým spôsobom a kde si spustí školenie. Každý zamestnanec po absolvovaní školenia musí absolvovať test, ak je test úspešný, je mu vygenerovaný certifikát o absolvovaní školení.

13.10. Na otázku zástupcu žalobkyne aký bol vzťah medzi žalobkyňou a riaditeľkou z jeho pohľadu ako štatutárneho orgánu zamestnávateľa? Starosta obce uviedol, že nebol ideálny.

13.11. Na otázku zástupcu žalobkyne, či vie uviesť v čom bol medzi riaditeľkou a žalobkyňou problém? Starosta obce uviedol, že nevie.

13.12. Na otázku zástupcu žalobkyne kto podával návrh na upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny zo septembra 2022 a 12.06.2023 vo vzťahu k žalobkyni? Starosta obce uviedol, že tieto listiny sú priložené, on si teraz nepamätá, či to bol on, alebo pani riaditeľka, lebo niektoré podával on a niektoré pani riaditeľka.

13.13. Na otázku zástupcu žalobkyne, či má vedomosť prečo dostala žalobkyňa upozornenie o porušení pracovnej disciplíny 12.06.2023? Starosta obce uviedol, že myslí si, že to bolo pre predčasné opustenie pracoviska, opravuje po nahliadnutí do listiny uvádza, že šlo o konflikt na rade školy.

13.14. Na otázku zástupcu žalobkyne, či malo toto porušenie pracovnej disciplíny vplyv na doručenie okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobkyni? Starosta obce uviedol, že bolo pri skončení pracovného pomeru hrubým porušením, prihliadali na to, že už predtým bola zamestnankyňa upozornená na porušenie pracovnej disciplíny. Samotné konanie na tej rade školy nebolo automatickým dôvodom na skončenie pracovného pomeru. Tak to bolo aj formulované, že ide o upozornenie, že v prípade porušenia v budúcnosti to môže viesť ku skončeniu pracovného pomeru výpoveďou. Avšak žalobkyňa nemala ukončený pracovný pomer výpoveďou ale okamžitým skončením pracovného pomeru za hrubé porušenie pracovnej disciplíny.

13.15. Na otázku zástupcu žalobkyne prečo žalobkyňa dostala a prečo jej zrušili upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny zo septembra 2022? Starosta obce uviedol, že oznámenie o porušení pracovnej disciplíny zo septembra 2022 odvolali z pozície zamestnávateľa z toho dôvodu, že sa jednalo o tvrdenie voči tvrdeniu bez svedkov.

13.16. Na otázku zástupcu žalobkyne, že sa chce opýtať na rozpor v § 9 ods. 5 pracovného poriadku žalovanej, kde sa podľa písm. a) považuje za závažné porušenie pracovnej disciplíny opustenie pracoviska bez súhlasu a vedomia nadriadeného a podľa písm. h) sa považuje za závažné porušenie pracovnej disciplíny opakujúce sa oneskorené príchody alebo predčasné odchody z pracoviska. Starosta obce k tomu uviedol, že ak tam nejaký rozpor je, tak sa nevie vyjadriť. Pracovný poriadok je vzorový pracovný poriadok vydaný Ministerstvom školstva.

13.17. Na otázku zástupcu žalobkyne prečo pri zistení skutkového stavu uvedeného v okamžitom skončení pristúpili hneď k okamžitému skončeniu pracovného pomeru a nevyužili iné pracovnoprávne sankcie? Starosta obce uviedol, že pretože to konanie považujú za prekročenie oprávnení na zvlášť chránenú skupinu osôb, ktorými sú deti, zverejňovanie fotografií detí na súkromných profiloch bez súhlasu rodičov z pohľadu kybernetickej bezpečnosti, z pohľadu možnosti zneužitia fotografií na voľne dostupných profiloch je dôvod, ktorý považovali za tak silný, že pristúpili k tomu, ako to tam je napísané.

14. Na pojednávaní dňa 13.03.2024 svedok JUDr. B. H. vo svojej výpovedi uviedol, že je konateľom spoločnosti Osobný údaj SK. Pre Obec Malý Lapáš poskytujú služby v oblasti ochrany osobných údajov nepretržite od začiatku roka 2019. V tejto súvislosti bol na obci a škole vykonaný bezpečnostný audit v oblasti ochrany osobných údajov a vypracovaná bezpečnostná dokumentácia. Zamestnanci prevádzkovateľa 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. Vykonávajú taktiež funkciu poradnej osoby pre zamestnancov, tak aj zamestnávateľov v oblasti ochrany osobných údajov, ich kontakty sú k dispozícii či už na adrese školy alebo obecného úradu, aj na webových sídlach a v prípade otázok sú samozrejme k dispozícii a odpovedajú na ne. Taktiež pravidelne navštevujú svojich klientov, vrátane Obce Malý Lapáš a monitorujú stav daných osobných údajov a dodržiavanie právnych predpisov v danej oblasti.

14.1. Pokiaľ ide o danú vec z jeho pohľadu tak ako aj uviedol v písomnom stanovisku ide o závažné porušenie nariadenia GDPR, nakoľko došlo k porušeniu základných zásad uvedených v článku 5 nariadenia GDPR a teda zákonnosti spracovania, rovnako k porušeniu článku 6 GDPR absencie právneho základu na spracovanie. Ako aj ďalších článkov, napríklad článok 32 bezpečnosť spracovania. Z jeho pohľadu došlo k prekročeniu právomoci zo strany zamestnanca a vo vzťahu k osobitne chránenej skupine, čo sú maloletí. Za takéto porušenie z jeho praxe môže usúdiť, že prevádzkovateľovi hrozí vysoká pokuta. Zároveň došlo k porušeniu zákona o ochrane osobných údajov, ktorý zakotvuje mlčanlivosť zamestnanca vo vzťahu osobných údajov. Konkrétny prípad daný zamestnanec bol pravidelne školený minimálne 4 krát, pričom tieto školenia boli zamerané práve na spracovanie osobných údajov v školstve, bol taktiež poverený písomne na spracovanie osobných údajov, na to ako má spracovať osobné údaje a zaviazaný mlčanlivosťou.

14.2. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, či vie uviesť pri tomto zaškolení s akým hodnotením skončila žalobkyňa? Svedok uviedol, že každé zo školení, resp. test absolvovala žalobkyňa úspešne. Myslí, že tri testy boli so 100% úspešnosťou a jeden na 93 % alebo 95 %.

14.3. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, či vie uviesť, či žalobkyňa pred zverejnením týchto údajov ich nejako kontaktovala a komunikovala s nimi, keď vo svojej výpovedi uviedol, že pôsobí ako poradný orgán pre zriaďovateľa a i zamestnancov? Svedok uviedol, že pred daným incidentom on osobne ani nikto zo spoločnosti Osobný údaj SK nebol kontaktovaný predtým zo strany žalobkyne.

14.4. Na otázku právneho zástupcu žalovanej ako vníma porušenie zákona a potom následné konanie žalobkyne, kde sa domáhala dodatočného zhojenia porušenia zákona tým, že získala súhlas od rodičov týchto dotknutých detí? Svedok uviedol, že vníma to ako značné prekročenie právomoci a porušenie viacerých základných zásad a článkov či už nariadenia GDPR ako aj zákona o ochrane osobných údajov. Akýkoľvek súhlas musí byť jednoznačný a získaný vopred, nie je v súlade s nariadením GDPR získavať súhlas spätne alebo nejakým spôsobom antidatovať. Vníma to obzvlášť citlivo, keďže ide o osobitnú kategóriu dotknutých osôb čo sú maloletí, pretože na túto kategóriu kladie dôraz GDPR a aj Európsky výbor pre ochranu osobných údajov.

14.5. Na otázku právneho zástupcu žalovanej ako hodnotí, alebo ako vníma z titulu, že žalobkyňa zabezpečovala takýto informovaný súhlas v kontexte ostatných skutočností? Svedok uviedol, že pre obec ako prevádzkovateľa by takýto súhlas nebol platný, akékoľvek súhlasy vypracovávané pre obec na základe požiadavky klienta alebo zamestnancov, ide o značné prekročenie právomoci alebo nejakých pracovnoprávných predpisov.

15. Na otázku zástupcu žalobkyne v čom je konkrétne Facebookový status žalobkyne problémový z hľadiska ochrany osobných údajov? Svedok uviedol, že pokiaľ sa na otvorenej sociálnej sieti objaví fotografie maloletých osôb bez právneho základu, ide o porušenie nariadenia GDPR. Taktiež je to porušenie základnej zásady zákonnosti spracovania osobných údajov.

15.1. Na otázku zástupcu žalobkyne, či sa to vzťahuje aj na fotografie, na ktorých nie je viditeľná a identifikovateľná tvár? Svedok uviedol, že dotknutá osoba je dotknutou osobou vtedy ak je identifikovaná alebo identifikovateľná. Na to, aby bola identifikovateľná nie je nutné, aby bola viditeľná tvár dotknutej osoby. Ako rodič pozná tvár dieťaťa, resp. iných detí, tie vie na základe iných charakteristík rozpoznať osoby na fotografii. Na to, aby sme hovorili o dotknutých osobách v režime nariadenia GDPR nemusia byť nevyhnutne na fotografii zobrazená tvár dotknutej osoby. K predloženým fotografiám uviedol, že z jeho pohľadu sú osoby na daných fotografiách jasne identifikovateľné a z jeho skúsenosti a praxe by to takto vyhodnotil aj dozorný orgán v prípade kontroly. Osoby nie sú rozmazané na fotografiách, nie sú ani začernené. A teda je možné ich identifikovať.

15.2. Na otázku zástupcu žalobkyne čo konkrétne musí byť viditeľné v rámci toho dieťaťa, aby mohli dospieť k záveru, že je identifikovateľné? Svedok uviedol, že v zmysle nariadenia GDPR rozhodovacej praxe dozorného orgánu je dotknutá osoba identifikovateľná ak ju na základe určitých prvkov vie identifikovať iná fyzická osoba. Čiže nie je nevyhnutné vyobrazenie tváre, celej postavy, niekedy stačí iba účes, držanie tela, tých znakov je neskutočne veľa.

15.3. Na otázku zástupcu žalobkyne, či podávala nejaký dotknutá osoba sťažnosť v súvislosti so zverejneným statusom prevádzkovateľovi, žalovanej? Svedok uviedol, že jemu osobne žiadna dotknutá osoba nepodala sťažnosť. Má ale vedomosť, že nejaká sťažnosť bola adresovaná prevádzkovateľovi.

15.4. Na otázku zástupcu žalobkyne, či má vedomosť o tom, či prevádzkovateľ oznámil Úradu na ochranu osobných údajov porušenie osobných údajov? Svedok uviedol, že nie každý incident v oblasti ochrany osobných údajov je nutné hlásiť na dozorný orgán, sú tam v podstate špecifikácie, kedy sa musí daná skutočnosť hlásiť a kedy sa nemusí hlásiť. V danej situácii nedošlo k nahláseniu, nakoľko to bolo vyhodnotené, že šlo o incident, ktorý nie je potrebné hlásiť. Skutočnosť spočíva hlavne v tom, či sú tie dotknuté osoby upovedomené o tom, resp. zákonní zástupcovia, že došlo k takémuto zásahu.

15.5. Na otázku zástupcu žalobkyne, či je možné súhlas zákonných zástupcov získať aj inak ako písomnou formou? Svedok uviedol, že nariadenie GDPR neurčuje konkrétnu formu, teda súhlas je možné získať aj inou, ako písomnou formou. Avšak vždy musí byť získaný pred spracovateľskou informáciou, pred samotným spracovaním.

15.6. Na otázku zástupcu žalobkyne, či svoje stanovisko vypracoval s tou informáciou od prevádzkovateľa, že žalobkyňa nemala získať súhlas žiadnym spôsobom od dotknutých osôb? Svedok uviedol, že informácia bola, že došlo k zverejneniu fotografií bez súhlasu dotknutých osôb a bez vedomia prevádzkovateľa, ako zamestnávateľa, a že následne malo dôjsť zo strany žalobkyne k snahe získať nejaké spätné súhlasy.

16. Svedkyňa F. F. vo svojej výpovedi uviedla, že je učiteľkou Materskej školy v Obci Malý Lapáš od novembra 2023, pričom predtým dala výpoveď ku koncu augusta 2023. V ten deň, t.j. 26.06.2023 mali so žalobkyňou poobednú, ona robila do 16:10 hod., žalobkyňa robila do 16:30 hod. Zo škôlky odchádzali o 16:20 hod. kedy neboli žiadne deti. S pánom starostom sa stretávali pred obecným úradom po 16:20 hod. a dovolené mali od pani riaditeľky veľakrát prízvukované, že keď odídu posledné deti môžu chodiť skôr domov. Nikdy to nebolo skôr ako po 16:20 hod. lebo kým upracú sa skôr odísť nedalo. Stalo sa, že ona viackrát odišla predtým, keď mala pracovnú dobu do 16:30 hod., odišla som o 16:20 hod., tak to robili aj ostatné kolegyne, ak sa dalo. Pani riaditeľka im veľakrát prízvukovala, že keď sa minú deti, môžu odísť. Pokiaľ ide o situáciu na pracovisku, oni ako kolegyne boli veľmi dobrý kolektív, jediný kto robil rozbroje bola pani riaditeľka, ktorá nekomunikovala s nimi, keď sa niečo pýtali, že nevedeli, tak sa urazila na nich a viac menej konflikt mala so žalobkyňou, lebo jej všetko vadilo, čo žalobkyňa urobila. Ale v podstate nerobila nič zlé, plnila si svoje pracovné povinnosti, tak ako mala, len sa žalobkyňa pýtala na niektoré veci, ktoré neboli jasné a pani riaditeľka s tým mala problém, chodila sa pýtať na úrad.

16.1. K zverejneniu fotografií na Facebooku svedkyňa uviedla, že jej sa také nič nestalo, ona také nič neurobila. Je pravdou, že sa robili školenia za účelom GDPR.

16.2. Na otázku zástupcu žalobkyne prečo dala výpoveď v roku 2023? Svedkyňa uviedla, že pretože s pani riaditeľkou sa nedalo komunikovať, začala na ňu bez príčiny kričať, že je zlý človek a také veci a ona v takom prostredí pracovať nebude. Vrátila sa naspäť do zamestnania potom už ako tam pani riaditeľka J. B. nepracovala.

16.3. Na otázku zástupcu žalobkyne, či vykonáva niekedy akcie noc v škôlke? Svedkyňa uviedla, že áno vždy s predškôlkami.

16.4. Na otázku zástupcu žalobkyne, či mali za túto prácu nejaké nadčasy? Svedkyňa uviedla, že nie.

16.5. Na otázku zástupcu žalobkyne kto im určoval výkon na tej akcii noc v škôlke, kto im hovoril, že túto akciu musia vykonávať? Svedkyňa uviedla, že tak to už bolo zaužívané, predtým ako nastúpila.

16.6. Na otázku zástupcu žalobkyne ako mávali zabezpečenú stravu na tejto akcii noc v škôlke? Svedkyňa uviedla, že nijako, to čo rodičia priniesli.

16.7. Na otázku zástupcu žalobkyne, či sa stretla s tým, že by vykonával pán starosta kontrolu pracovného času? Svedkyňa uviedla, že nie iba raz, vtedy keď ich videl odchádzať skôr.

17. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, že vo svojej výpovedi svedkyňa uviedla, že žalobkyňa si dobre plnila svoje pracovné povinnosti, na základe čoho to hodnotí, či mala nejaké splnomocnenie od zamestnávateľa alebo zriaďovateľa, aby mohla hodnotiť rozsah jej prác a spôsob vykonania a to, či sú v súlade s pracovnou zmluvou? Svedkyňa uviedla, že nie nemala, ale hovorila to v súvislosti s tým, ako videla ako žalobkyňa pracuje.

17.1. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, či sa radila s niekým ako bude vypovedať na tomto pojednávaní? Svedkyňa uviedla, že nie. Potvrdila, že na pojednávanie prišla so žalobkyňou, ale nepreberali to.

17.2. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, či vie popísať ako hodnotí osobu žalobkyne, čo sa týka pracovných povinností, keď si svedomito plnila pracovné povinnosti, v akom rozsahu? Svedkyňa uviedla, že v rozsahu takom ako im ich práca umožňuje, robila s deťmi aktivity, cvičila s nimi, chodila na prechádzky, tak ako mala pracovať, tak pracovala.

17.3. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, či tie aktivity vykonávali spoločne? Svedkyňa uviedla, že keď mali pobyť vonku, tak áno spoločne, v triede nie, lebo každá mala svoju triedu. Ale keď vidí na nástenke, že bola na doobednej a sú tam výtvary, tak evidentne s nimi pracovala.

17.4. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, že svedkyňa uviedla, že mali dovolené opustiť pracovisko veľakrát. Svedkyňa uviedla, že áno, veľakrát im bolo hovorené, že môžu ísť skôr, ale bolo to pár minút pred skončením pracovnej doby.

17.5. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, či mali toto dovoľenie v písomnej forme? Svedkyňa uviedla, že v písomnej bola jedna správa od pani riaditeľky, a to SMS, že keď sa minú deti, môžu ísť domov.

17.6. Na otázku právneho zástupcu žalovanej ako hodnotí kolektív MŠ? Svedkyňa uviedla, že ako kolektív mimo pani riaditeľky boli veľmi dobrý, fungujúci, nápomocní jedna druhej, neboli žiadne konflikty medzi nimi, nemali medzi sebou žiadny problém.

17.7. Na otázku právneho zástupcu žalovanej čiže mali konflikty len s pani riaditeľkou? Svedkyňa odpovedala áno.

17.8. Na otázku právneho zástupcu žalovanej v akej funkcii pôsobila v tomto školskom zariadení? Svedkyňa uviedla, že ako učiteľka a v školskej rade bola za pedagogických zamestnancov. Bola bežným členom.

17.9. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, či tie ich konflikty riešili aj na rade školy? Svedkyňa uviedla, že ona už som v rade nebola, keď sa toto riešilo. Menovala sa nová rada školy, už tam boli iní členovia.

17.10. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, či ako zamestnanec dávala podnet na riešenie tohto problému rade školy na prerokovanie, keď mali problém s riaditeľkou? Svedkyňa uviedla, že nie nedávala.

17.11. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, či sa snažil starosta obce riešiť tieto komunikačné problémy? Svedkyňa uviedla, že mali mediátorku jedenkrát, ale tam sa nič nevyriešilo.

17.12. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, či pozná pani E.? Svedkyňa uviedla, že áno, bola to učiteľka v MŠ, kolegyňa.

17.13. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, či vie na základe čoho dala výpoveď? Svedkyňa uviedla, že prechádzala do Veľkého Lapáša, čo mala bližšie k bydlisku a jej sa vyjadrila tak, že odchádza kvôli vzťahom, aké sú v Materskej škole.

17.14. Na otázku právneho zástupcu žalovanej aké sú vzťahy medzi ňou a pani E.? Svedkyňa uviedla, že pracovné, normálne. Keď niečo potrebovala pomohla jej.

17.15. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, či nie je pravda tá skutočnosť, že pani E. odišla kvôli nej? Svedkyňa uviedla, že jej povedala, že kvôli pracovným vzťahom.

18. Svedkyňa J. F. vo svojej výpovedi uviedla, že je zamestnaná štyri roky u žalovanej ako učiteľka MŠ. Pokiaľ ide o možný skorší odchod z pracoviska bolo to iba za súhlasu riaditeľky. Keď potrebovala odísť, tak jej telefonovala, niekomu musela oznámiť, že potrebuje odísť. Pracovnú dobu popoludní mali do 16:30 hod. a keď odišli deti tak zostávali buď do 16:30 hod. alebo keď chceli odísť skôr, tak to dohodli s pani riaditeľkou. Keď tam prvý rok pracovala, tak to bolo všetko v poriadku boli pozitívne vzťahy, všetky vedeli komunikovať a v ďalšom roku začalo stupňovať napätie. Prišlo to tak, že vznikol konflikt medzi pani riaditeľkou a žalobkyňou.

18.1. Na otázku zástupcu žalobkyne, či vie o tom, či ostatné kolegyne, keď pracovali v poslednej zmene si pýtali súhlas od pani riaditeľky zakaždým, keď si rodičia už prebrali všetky deti na opustenie pracoviska? Svedkyňa uviedla, že jej to osobne nikto neoznamoval, ale bolo to tak interne dané, že z pracoviska sa neodchádza len tak svojvoľne.

18.2. Na otázku zástupcu žalobkyne, či prízvukovala niekedy pani riaditeľka B., že by mohli odísť z pracoviska, keď už si zákonní zástupcovia preberú všetky deti? Svedkyňa uviedla, že áno informovala, ale chcela vedieť, že či niekto na pracovisku zostane alebo nie, aby o tom vedela, že nikto tam nie je. Ona osobne to hlásila. Stalo sa, že pani riaditeľka povedala, že keď nikto nebude na pracovisku môžu odísť, ale inokedy keď to nepovedala, tak z pracoviska neodišla.

18.3. Na otázku zástupcu žalobkyne, či bol účastná na akcii noc v škôlke z 23. na 24.06.2023 spolu so žalobkyňou? Svedkyňa odpovedala áno. Na ďalšiu otázku ako bola zabezpečená strava na tejto akcii uviedla, že rodičia si to zabezpečovali, to bolo v ich réžii.

18.4. Na otázku zástupcu žalobkyne, či mali za túto prácu nadčasy? Svedkyňa uviedla, že nie nemali.

18.5. Na otázku zástupcu žalobkyne kto im určil, že majú realizovať tú akciu noc v škôlke? Svedkyňa uviedla, že neurčil im to nikto, oni to mali v tradíciách, ona už keď prišla to mali zaužívané.

18.6. Na otázku zástupcu žalobkyne, či sa stretla s tým, že by pán starosta vykonával kontrolu dochádzky niektorých zamestnancov? Svedkyňa uviedla, že bol pozrieť do dochádzkovej knihy. Ale všeobecne keďže je to verejná kniha pri riaditeľni, boli tam zapísané všetky príchody a odchody aj prerušenie keď niekto potreboval odísť, napríklad k lekárovi.

18.7. Na otázku zástupcu žalobkyne vo vzťahu k akcii noc v škôlke, či vie o tom, či žalobkyňa oznamovala rodičom ústne akým spôsobom bude zabezpečená strava a či o tom bude robiť nejaký status na sociálnej sieti? Svedkyňa uviedla, že nemá to ako vedieť, lebo oni sa stretnú v čase od 10:00 do 13:00 hod., čiže ona s ňou nebola ani pri preberaní detí ráno ani pri odchode detí. Nevie, kedy sa s rodičmi rozprávala.

18.8. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, či vie opísať osobu žalobkyne z pohľadu plnenia si svojich pracovných povinností? Svedkyňa uviedla, že plány a to čo vyžadovali tak to mala pripravené.

19. Svedkyňa J. C. F. vo svojej výpovedi uviedla, že pracovala u žalovanej ako učiteľka MŠ, a to 9 rokov, pracovný pomer skončila k 30.06.2023. Pracovná doba bola daná, 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. Takto to bolo povedané pani riaditeľkou B.. Jej predchodkyňou to takto umožnené nebolo. V podstate každý šiesty týždeň, keď zatvárali škôlku stalo sa asi dvakrát za týždeň, že sa minuli deti, tak mohli skôr odísť a stávalo sa aj to, že zostali dlhšie po pracovnej dobe, keď čakali rodičov dieťaťa, kvôli nejakej situácii, napríklad dopravnej. Bolo to dovolené ústne, niekedy to aj napísala alebo zatelefonovala, stalo sa, že keď bola s ňou na zmene a ona odchádzala o 16:00 hod. povedala, že keď sa minú deti, aby odišla.

19.1. Vo všeobecnosti vládla na pracovisku veľmi zlá pracovná klíma, konkrétne celý chod a nálada medzi kolegyňami sa odvíjala od toho, akú náladu mala pani riaditeľka, to bol aj dôvod jej odchodu, tie nepriaznivé pracovné pomery na pracovisku, keďže momentálne vykonáva tú istú prácu. Napríklad sa stávalo, že keď prišli ráno do práce už podľa pozdravu vedeli akú má riaditeľka náladu, keď sa niečo spýtali, tak odvrkla, tak boli radšej ticho a nič sa jej nepýtali. Keď už situácia bola horšia ku koncu tak písala napríklad na všetky kolegyne maily, kde bola napríklad informácia, že si majú upratať pomôcky, alebo ich vrátiť, vedeli, že to bolo myslené na žalobkyňu, ale písala všeobecne na všetky kolegyne. Stalo sa napríklad, že prišla za ňou do triedy a povedala, že ten mail čo písala to nebolo na ňu a vie na koho.

20. Na otázku zástupcu žalobkyne keď vykonávali prácu v poslednej zmene a zákonní zástupcovia si prebrali všetky deti, či sa vyžadoval vyslovene na konkrétny deň súhlas pani riaditeľky B.? Svedkyňa uviedla, že nie, povedala všeobecne, napríklad na porade, že môžu ísť skôr domov. Nikdy nepovedala, že už to neplatí. Brali to ako všeobecnú informáciu, ktorú nebude opakovať každý deň.

20.1. Na otázku zástupcu žalobkyne, či má vedomosť koľko zamestnancov skončilo pracovný pomer koncom roka 2023? Svedkyňa uviedla, že bola to pani K., ona, E., ešte odišla pani J., u nej nevie aké to boli dôvody, bola v druhej budove a počas leta pani F.. Pani E. skončila pracovný pomer pretože mala prácu bližšie k domu. Pani K., ona a pani F. odišli kvôli vzťahom na pracovisku.

20.2. Na otázku zástupcu žalobkyne, či vykonávala niekedy akciu noc v škôlke? Svedkyňa uviedla, že áno, učiteľka, ktorá mala predškôľakov, tak vykonávala vždy keď končili. Už keď nastúpila na pracovisko bola to tradícia, brali to tak, že to bolo určené.

20.3. Na otázku zástupcu žalobkyne, či mali za túto prácu nadčasy? Svedkyňa uviedla, že nie, písali si to do činnosti, ktorú vykonávali každý deň po práci.

20.4. Na otázku zástupcu žalobkyne, či sa stretla s tým, že by pán starosta vykonával kontrolu dochádzky? Svedkyňa uviedla, že odvtedy ako nastúpila to bolo jediný krát ku koncu, čo sa týkalo samotného prípadu žalobkyne.

20.5. Na otázku zástupcu žalobkyne akým spôsobom mali zabezpečenú stravu počas akcii noc v škôlke? Svedkyňa uviedla, že žiadnym, rodičia priniesli, objednali pizzu, napiekli.

20.6. Na otázku zástupcu žalobkyne, či sa robievala z tejto akcie aj nejaká fotodokumentácia na stránke školy? Svedkyňa uviedla, že vždy sa fotilo, fotky sa posielali rodičom buď cez Messenger, alebo portál úschovňa.

21. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, či pôsobila v orgánoch školského zariadenia? Svedkyňa uviedla, že v Obci Malý Lapáš, predtým nie.

21.1. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, či bola v rade školy? Svedkyňa odpovedala áno. Najskôr bola člen, a potom krátko, nevie presne akú dobu, predsedá.

21.2. Na právneho zástupcu žalovanej ako riešila problémy, ktoré vznikli medzi pani riaditeľkou a žalobkyňou? Svedkyňa uviedla, že keď vznikli tieto problémy nebola už členom rady školy.

21.3. Na otázku právneho zástupcu žalovanej kde sa nachádzala dochádzková kniha? Svedkyňa uviedla, že pred riaditeľňou na chodbe. Ďalej uviedla, že jej trieda bola na tejto chodbe.

21.4. Na otázku právneho zástupcu žalovanej na základe čoho usudzuje, že starosta obce nekontroloval túto dochádzkovú knihu? Svedkyňa uviedla, že otázka bola či má vedomosť a túto nemala.

21.5. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, či nevie uviesť, na základe čoho pani E. podala výpoveď alebo aké boli dôvody? Svedkyňa uviedla, že ona sa snažila dostať do škôlky Veľký Lapáš už rok predtým, teda ešte pred tými konfliktmi, len nebola prijatá. Keďže škôlka je hneď za jej domom, to im uviedla ešte predtým ako konflikty začali, že to je dôvod, prečo tam chce ísť.

22. Na pojednávaní dňa 07.05.2024 svedok J. J. G. vo svojej výpovedi uviedol, že o zverejnení tých fotografií sa dozvedel až keď boli zverejnené. Facebook on nepoužíva, len mu manželka povedala, že fotografie boli zverejnené. O súhlas bol požiadany až neskôr, asi až po ukončení pracovného pomeru so žalobkyňou s tým, že žalobkyňa prišla k ním domov aj s manželom a žiadala dodatočný súhlas so zverejnením fotografie, s tým, že ona už ukončila pracovný pomer. Dodala, že si chce očistiť svoje meno a odísť s čistým štítom. Jeho o tento súhlas nežiadala, len jeho manželku. Ona v dobrej viere jej ten súhlas podpísala. On žiadny súhlas písomný nedal, bol v kontakte so žalobkyňou, ale od neho tento súhlas nežiadala. Je pravdou, že v minulosti dával súhlas na zverejňovanie na stránke obce, keď nastupoval ich syn do MŠ, s vyhotovením fotografií bol daný súhlas, ale len na stránke obce. Keby bol dal súhlas so zverejnením fotografií na Facebooku žalobkyne, tak by to bolo v poriadku, ale ten súhlas nedal a nie aby sa to riešilo podpisovaním späťne, keď už je problém.

23. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, či vie zhruba odhadnúť aký čas, koľko dní, prešlo od zverejnenia týchto fotografií do doby, kedy za ním prišla žalobkyňa? Svedok uviedol, že bolo to možno do týždňa po zverejnení. Asi prišla vtedy, keď už mala výpoveď.

23.1. Na otázku právneho zástupcu žalovanej ako sa manželka vyjadrila k zverejneniu, ako to vnímala? Svedok uviedol, že po zverejnení tejto informácie, tým že bola podaná žaloba na súd, tak sa jej to viac dotklo a zobrala to tak, že uviedla ju do omylu. Tou vetou o očistení mena pokazila jej celkový dojem.

23.2. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, či videl to tlačivo, ktoré ona podpisovala? Svedok uviedol, že videl to, nepamätá si presne čo tam bolo. Boli tam nejaké mená a podpisy niektorých rodičov. Na ďalšiu otázku odpovedal, že si myslí, že poučenie na tomto tlačive nebolo.

23.3. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, či ústne poučila žalobkyňa jeho manželku o tom, že za akých okolností je možné tento súhlas zrušiť alebo odňať? Svedok odpovedal nie.

23.4. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, keď dával súhlas na zverejňovanie osobných údajov detí, to bol vyslovene súhlas pre potreby školského zariadenia? Svedok odpovedal áno.

24. Na otázku zástupcu žalobkyne, či si svedok pamätá, kto odovzdával ich dieťa v ten deň, keď bola akcia Noc v škôlke? Svedok uviedol, že si nepamätá. Prevažne on dával deti do MŠ. Odviesť dieťa boli všetci traja, teda on s manželkou a ich mladším synom.

24.1. Na otázku zástupcu žalobkyne, či mal vedomosť, akým spôsobom bude zabezpečená strava na tejto akcii Noc v škôlke? Svedok uviedol, že možno manželka mala viac informácií o tom, zachytil, že pravdepodobne bude na večeru nejaká pizza.

25. Svedkyňa J. J. J. vo svojej výpovedi uviedla, že o konkrétnych fotkách sa dozvedela od známych, s tým, že jej volala alebo písala známa, že uvidela dcéru na internete na fotke na Facebooku. Najprv nevedela o čom hovorí, povedala jej, že ju videla v spojitosti s nejakou reštauráciou. Potom jej poslala screen reštaurácie a tam boli fotky detí, tak pochopila, že to je zo škôlky fotená ich dcéra. Toto ju prekvapilo, oni deti na takéto stránky nedávali často, iba výnimočne. Bola z toho prekvapená, nie že by ju to nejak pobúrilo. Nebola kontaktovaná žalobkyňou o dodatočný súhlas. Žalobkyňu ako učiteľku mali radi, ale prekvapilo ju to, že jej niekto oznámi zverejnenie fotografií.

25.1. Na otázku právneho zástupcu žalovanej po tom zverejnení uviedla, že bola prekvapená, cítila obavu o dieťa? Svedkyňa uviedla, že ani nie ale bola prekvapená, že niekto iný ju upozornil, že na stránke je jej dieťa a bola zaskočená, že je jej dieťa uvedené na stránke reštaurácie. Po tom ako známi jej poslali screen tej reštaurácie, kde boli deti vyfotené.

25.2. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, že predpokladá, že ani tej reštaurácii nedávala súhlas? Svedkyňa uviedla, že nie nedávala, nevie o akú reštauráciu ide.

25.3. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, či mala strach tento problém riešiť oficiálne? Svedkyňa uviedla, že tak určite, lebo ako povedala, že človek nerád sa zapája do takýchto vecí. Nechcela byť ani na jednej ani druhej strane.

25.4. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, či by sa jej páčilo, keby tieto fotky zdieľal x ľudí na internete? Svedkyňa uviedla, že nie, tým, že nedávajú viac fotiek, by sa jej to nepáčilo, aby to zdieľalo viac ľudí.

25.5. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, že žalobkyňa v zápisnici z pojednávania zo dňa 13.03. uviedla cituje „pokiaľ ide o pani J., tá bola oboznámená ešte predtým, keďže som informovala každého rodiča, nemala s tým problém“. Je táto informácia pravdivá, alebo nie je? Svedkyňa uviedla, že nie je.

25.6. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, či podpisovala žalobkyňu pred akciou nejaké listiny? Svedkyňa uviedla, že nie.

26. Na otázku zástupcu žalobkyne, či svedkyňa má vedomosť akým spôsobom bola zabezpečená strava na tej akcii Noc v škôlke? Svedkyňa uviedla, že rodičia mali vytvorenú na Facebooku messengerovú skupinu a tam sa dohadovali ohľadne tejto akcie, oni ako rodičia dávali deťom nejaké jedlo a potom tam niektorá mama uvádzala, že vie vybaviť nejaký sponzorský dar v rámci večere.

26.1. Na otázku zástupcu žalobkyne, či má vedomosť, či im spomínala žalobkyňa, že chce verejne poďakovať za ten sponzorský dar? Svedkyňa uviedla, že nie ale ako povedala to zverejnenie mohlo byť takto myslené ako poďakovanie.

27. Na pojednávaní dňa 06.09.2024 svedkyňa J. B. vo svojej výpovedi uviedla, že pracovala u žalovanej vo funkcii riaditeľky materskej školy od roku 2019 do 10/2023. Je pravdou, že možnosť opustenia pracoviska pred koncom pracovnej doby, potom ako odišli deti, bola daná, keď jej dali vedieť pani učiteľky z pracoviska. Takto to bolo umožnené po dohode so zriaďovateľom a v praxi to bolo využívané. Dňa

26.06.2023 čerpala dovolenku, nebola tam. Pokiaľ učiteľky opúšťali skôr pracovisko, tak jej poslali SMS, keď deti už neboli v materskej škole, tak boli dohodnuté, že môžu ísť domov, ale že jej vždy dajú vedieť. Pokiaľ ide o „prespávačku“ to bola akcia, kedy sa deti lúčili s materskou školou spolu s pani učiteľkami a rodičmi. Najskôr sa robil program a potom tam zostali deti s pani učiteľkami, ktoré im urobili program na ten čas, keď boli večer v materskej škole.

27.1. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, aby opísala osobu žalobkyne, čo sa týka pracovného kolektívu, aj práce ktoré vykonávala, a jej vzťahy k ostatným kolegom? Svedkyňa uviedla, že keď nastúpila do práce mali veľmi dobré vzťahy, žalobkyňu mala skutočne najradšej zo všetkých kolegyň. Časom sa to naštříbilo, stále nevie kvôli čomu. Potom si na svoju stranu začala ťahať pár kolegyň aj rodičov. Na pracovisku bola situácia veľmi napätá, čo ju veľmi mrzelo, do práce chodila veľmi rada, ale potom už mala strach ísť do práce. Fungovalo to dobre asi dva roky a potom rok a pol to už bolo horšie. Ďalej uviedla, že strach chodiť do práce mala kvôli žalobkyni, cítila z nej nevraživosť a začalo sa to prejavovať aj na jej zdravotnom stave. Pokiaľ ide o ostatné kolegyne to takéto nebolo.

27.2. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, keď mala žalobkyňu ako kolegyňu, ako ona riešila problémy na pracovisku? Svedkyňa uviedla, že zo začiatku to bolo veľmi dobré, vychádzali si v ústrety, komunikovali, smiali sa. Ale už ku koncu nie. Žalobkyňa si urobila skupinku kolegyň, s ktorými sa zatvorili do triedy a tam to riešili.

27.3. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, že uviedla, že v prípade, ak zamestnanec chcel opustiť skôr pracovisko tak to bolo možné jedine s jej súhlasom.? Svedkyňa uviedla, že áno. Na ďalšiu, keď v čase keď opustila pracovisko mala jej súhlas? Svedkyňa uviedla, že nie.

27.4. Na otázku právneho zástupcu žalovanej ako vyzerá ten súhlas? Svedkyňa uviedla, že stačilo napísať len SMS, že odchádza z práce, aby o tom vedeli. Alebo zatelefonovať. Ona im na to odpovedala, že môže tá konkrétna učiteľka ísť.

27.5. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, či žalobkyňa o takýto súhlas nepožiadala? Svedkyňa uviedla, že nie nenapísala, ani nezavolať. Dodala, že vtedy čerpala dovolenku.

27.6. Na otázku starostu žalovanej v čase keď bola žalobkyňa predsedníčkou rady školy, či riešila nejakým spôsobom s ňou ako s riaditeľkou nejaké konflikty? Svedkyňa uviedla, že áno poslala jej mail, chcela rozpočet na materskú školu, že aký dostali, ale nakoľko sú bez právnej subjektivity, tak peniaze, rozpočet, má zriaďovateľ.

27.7. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, či by vedela zistiť, že jej zamestnanec opustil pracovisko bez súhlasu? Či existuje nejaká iná povinnosť, napríklad dochádzková kniha? Svedkyňa uviedla, že mali dochádzkovú knihu kde sa písali príchody a odchody, ktorú na konci mesiaca odovzdávali obecnému úradu a aj si to sledovali.

28. Na otázku zástupcu žalobkyne, či by vedela uviesť, aký pracovný čas mali učelia materskej školy u žalovanej v druhej zmene? Svedkyňa uviedla, že päť a pol hodiny ako priamu činnosť s deťmi plus obedňajšia prestávka. Škôlka začínala ráno o 6:30 hod. začínala prvá zmena prichádzali dve učiteľky na rannú zmenu a potom prichádzali tri na poobednú zmenu, ktorých prvá pracovná doba začínala od 10:00 hod a trvala do 16:05 hod. Tie ďalšie prichádzali o 10:10 hod. a trvala im pracovná doba do 16:30 hod.

28.1. Na otázku zástupcu žalobkyne, či by vedela uviesť čo tvorí priamu výchovnovzdelávaciu činnosť učiteliek a čo tvorí ostatnú činnosť? Svedkyňa uviedla, že priama vzdelávacia keď sa vykonávajú od rána, sú tam tvorivé hry, edukačná aktivita, potom pobyt vonku a ostatná činnosť to je väčšinou tá práca na doma alebo práca na pracovisku keď už nemajú deti pri sebe.

28.2. Na otázku zástupcu žalobkyne aký mali zamestnanci pracovný čas počas akcie Noc v škôlke? Svedkyňa uviedla, že potom mali za to náhradné voľno, mohli si to čerpať. Ráno o 8:00 hod. po dohode s pani učiteľkami začali prichádzať rodičia pre deti. Podotkla, že ona toto nezariadila, keď nastúpila do zamestnania to takto mali zaužívané.

28.3. Na otázku zástupcu žalobkyne kedy začínal pracovný čas zamestnancov deň predtým? Svedkyňa uviedla, že deň pred akciou normálne pracovali, potom išli buď domov prezliecť sa alebo to bolo tak, že začali s poobednou zmenou a potom už boli v škôlke s tým, že mohli ísť domov sa prezliecť alebo nychystať.

28.4. Na otázku zástupcu žalobkyne, či vykonávali prácu aj počas noci počas tej akcie? Svedkyňa uviedla, že deti väčšinou o 22:00 hod. 22:30 hod. spali, s tým, že spali aj pani učiteľky, po dohode, ak deti chceli ísť domov, tak po dohode s učiteľkou rodičia zatelefonovali. Dvakrát zažila prespávačku a prespala celú noc. Potvrdila, že za túto akciu nemali učiteľky nadčasovú prácu, ani príplatky za prácu v noci alebo v sobotu.

28.5. Na otázku zástupcu žalobkyne ako mali zamestnanci a deti zabezpečenú stravu počas tohto podujatia? Svedkyňa uviedla, že rodičia vždy po dohode s pani učiteľkami komunikovali medzi sebou tak sa dohodli, že buď upečie tortu nejaká mamička, alebo donesú koláče, občerstvenie, vody, čipsy. Vždy to riešili tak, že obec im dala špekačky, horčicu, chleba a vždy si deti mohli opekať ešte s rodičmi.

28.6. Na otázku zástupcu žalobkyne prečo dala žalobkyni upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 12.06.2023? Svedkyňa uviedla, že si nato nepamätá. Po predložení samotného upozornenia uviedla, že išlo o to, že žalobkyňa riešila tieto veci už aj s rodičmi, interné záležitosti začala vynášať medzi rodičov, bolo toho viac.

29. Svedkyňa L. H. M. M., H., vo svojej výpovedi uviedla, že od januára 2023 je predsedníčkou rady školy. Zvolená bola v decembri 2022. Ešte pred svojim zvolením do rady školy, bola o situácii v škôlke oboznámená v rámci workshopu, ktorý sa týkal vzdelávania učiteľov. Takže získala obraz o klíme na pracovisku. Čo sa týka obdobia jej zvolenia nielen do rady školy, ale aj za predsedníčku rady školy, tak nedisponovala žiadnymi podrobnými informáciami, nakoľko agenda jej nebola odovzdaná, čiže mohla sa oprieť len na svoje pozorovania v priebehu toho vzdelávania a pozorovania priebehu prvých zasadnutí rady školy. Je to v podstate taká ucelená línia, workshopu predchádzalo stretnutie s niektorými učiteľkami, nakoľko bol pracovný deň, tak sa nemohli zúčastniť všetky, ten výber bol náhodný. Bola tam viac ako zjavná veľmi až zlá klíma na pracovisku, mimoriadne zlé osobné aj pracovné vzťahy s tým, že takmer všetky účastníčky identifikovali jedno meno, ktoré označovali za zdroj ich nepohody na pracovisku. Išlo o meno A. B. C.. Bolo to tak emočné zo strany väčšiny učiteliek, že až sa to prejavovalo plačom a museli urobiť prestávky, napriek tomu, že to bolo predbežné stretnutie. Následne bol workshop, kde profesionálne pristupovala k tomu nezaujato, ale aj vystupovanie žalobkyne voči nej, v takých podprahových záležitostiach naznačovalo istú dominanciu a snahu riadenia celého procesu. Definitívne sa jej tá línia uzavrela na prvom zasadnutí rady školy, kde napriek tomu, že zamietla tento bod rokovania, žalobkyňa na tom trvala, napriek tomu, že to nie je v súlade celkom s pravidlami a dožadovala sa riešenia problémového vzťahu s riaditeľkou, resp. nekompetencie pani riaditeľky viesť pracovisko. Keď jej slovo odmietla udeliť, tak síce pokojným spôsobom, ale dominantným spôsobom, jej dala sugestívnu otázku, či toto nie je dôležité pre fungovanie materskej školy. Preto dala súhlas, že si ju vypočuje.

30. Na otázku právneho zástupcu žalovanej ako pôsobila v pracovnom kolektíve žalobkyňa, ako ju vnímali ostatní kolegovia? Svedkyňa uviedla, že na túto otázku môže odpovedať z dvoch zdrojov, čo jej bolo sprostredkované priamo kolegyňami žalobkyne, kde ako uviedla pre nich bola komunikácia so žalobkyňou veľmi stresujúca. Padli vyjadrenia ako snaha o riadenie, napriek tomu, že nemala to funkčné zaradenie. Ten druhý zdroj, z ktorého vie odpovedať na túto otázku je jej osobná skúsenosť nielen v rámci toho workshopu, kde sa žalobkyňa prejavovala dominantne voči jej osobe. Druhým príkladom je, že keď sa mali vyjadrovať učiteľky o emóciách pracovali s tzv. Dixi kartami, tak odsledovala takú situáciu, že žalobkyňa mala tendenciu dlhým upriameným pohľadom na submisívnejšie kolegyne ovplyvňovať túto odpoveď, ich automatická reakcia boli sklopené oči. Druhá jej skúsenosť je zo zasadnutie rady školy, kde napriek tomu, že sa snažila riadiť všeobecne platnými pravidlami, žalobkyňa sa svojimi vyjadreniami a tónom hlasu snažila prinútiť, aby jej to slovo pridelila. Zdôraznila, že workshop nebol o žalobkyni, takto informácia zo strany zriaďovateľa ani nebola.

30.1. Na otázku právneho zástupcu žalovanej, ako už uviedla, že klíma v pracovnom prostredí bola zlá, či v tom čase aj identifikovala konkrétne osoby, ktoré vznášali nepokoj do pracovného kolektívu a či vie povedať aj meno? Svedkyňa uviedla, že áno, nemusela nič špeciálne identifikovať, bolo to jasné zrozumiteľné všetkými učiteľkami, toto meno bolo B. C..

31. Na otázku zástupcu žalobkyne, či konfrontovala svoje zistenia aj so žalobkyňou? Svedkyňa uviedla, že nemala dôvod konfrontovať, nebolo to mediačné stretnutie. Jej ani v zadaní od zriaďovateľa nepadlo toto meno. Zadanie bolo pripraviť workshop, ktorého úlohou bolo zlepšenie pracovnej klímy. Osobou žalobkyne sa nezaoberala.

32. Žalobkyňa k výpovedi svedkyne uviedla, že sa s ňou stretla dvakrát v živote, raz na školení, ktoré malo byť trojhodinové, druhýkrát na rade školy a veľmi ju zarmútilo ako sa vie o nej vyjadrovať, pretože nie je problémový človek, nemá nepriateľov, nepotrebuje byť dominantný človek, ako ju opísala. Svoje povinnosti si plnila zodpovedne, detičky ju milovali, túto prácu milovala a vykonávala ju najlepšie ako vedela a takisto aj v kolektíve bola priateľská. Nemá potrebu byť dominantná. To je veľmi mylná informácia a nevie odkiaľ na to svedkyňa prišla. Zo školenia bola nadšená, hravou formou opisovali kartičky, emócie.

33. Zástupca žalobkyne vo svojej záverečnej reči uviedol, že na základe vykonaného dokazovania majú za to, že sa v konaní podarilo dostatočne preukázať, že prejednávane okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné. K svojvoľnému opusteniu pracoviska žalobkyňou dňa 26.06.2023 je zrejmé aj z vyjadrení svedkýň p. F., p. F., H. F. a p. B., že opustenie pracoviska po odchode detí bolo na pracovisku bežnou praxou, komunikovanou riaditeľkou MŠ učiteľkám a nemohlo ísť o svojvoľné opustenie pracoviska, keďže išlo o zaužívanú a nadriadeným zamestnancom dovolenú a tolerovanú prax na danom pracovisku. Svedkyne F. a F. potvrdili aj konkrétny spôsob opustenia pracoviska a teda že k opusteniu sa nevyžadoval súhlas na konkrétny deň a čas, uvedené nevyvrátila ani svedkyňa F., ktorá tvrdila že ona osobne hlásila svoj odchod vždy a bez toho, aby jej to riaditeľka nedovolila, tak by z pracoviska neodišla. Z predloženého dodatku č. 3 pracovného poriadku je uvedená prax aj formálne u zamestnávateľa prijatá, nakoľko v predposlednej vete sa uvádza cituje: „Pedagogický pracovník môže vykonávať ostatné činnosti súvisiace s priamou VVČ v domácom prostredí.“ Priamou VVČ je vyučovacia činnosť s deťmi v súlade s §7 ods. 1 zák. č. 138/2019 Z.z., preto ak zamestnankyňa už nemala na starosti žiadne deti, keďže po tieto si prišli ich zákonní zástupcovia, nemôže ísť o priamu VVČ, ale o ostatnú činnosť, na ktorú má podľa spomínaného dodatku č. 3 vyslovene súhlas s prácou z domu, a teda nebola povinná zdržiavať sa na pracovisku zamestnávateľa. Ak by naopak nemalo ísť o ostatnú činnosť, ale o priamu VVČ, nemala v danom čase zamestnankyňa pridelenú prácu a išlo o prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa §142 ods. 3 Zákonníka práce, čo rovnako zbavuje zamestnankyňu povinnosti prítomnosti na pracovisku. Z výpovedí účastníkov konania a svedkyne F. je zrejmé, že žalobkyňa neopustila pracovisko počas vyučovacieho procesu, nakoľko tento už v danom čase neprebíhal, keďže sa v materskej škole už deti nenachádzali a skoršie opúšťanie pracoviska po odchode posledného dieťaťa bolo bežnou a tolerovanou praxou u zamestnávateľa, preto má žalobkyňa za to, že zamestnávateľovi sa nepodarilo v konaní preukázať naplnenie skutkovej podstaty uvedenej v okamžitom skončení pracovného pomeru v časti svojvoľného opustenia pracoviska. Zároveň poukazujú na rozpor v pracovnom poriadku zamestnávateľa, kedy za rovnaké porušenia pracovnej disciplíny hrozí rôzny pracovnoprávny postih, keď podľa §9/5 písm. a) pracovného poriadku sa za závažné porušenie pracovnej disciplíny považuje opustenie pracoviska bez súhlasu a vedomia nadriadeného zamestnanca, ale podľa písm. h) ide o opakované predčasné odchody z pracoviska.

33.1. K porušeniu ochrany osobných údajov u zamestnávateľa, žalobkyňa má za to, že v konaní bolo preukázané, že aktivita noc v škôlke neprebíhala v režime pracovnoprávneho vzťahu, nakoľko v ňom chýbajú znaky závislej práce podľa §1/2 Zákonníka práce. Všetci svedkovia potvrdili že uvedenú aktivitu nikto nenariaďoval, išlo o tradíciu, ktorá bola zaužívaná, účastníci ju nevykonávali v pracovnom čase, nemali za ňu nárok na nadčasovú prácu, ani príplatky za prácu v noci, alebo za sobotu, nebola im zabezpečená strava a strava nebola zabezpečená ani deťom, túto zabezpečovali účastníci v súčinnosti so zákonnými zástupcami. Naopak, uvedenú činnosť žalobkyňa vykonávala dobrovoľne vo svojom voľnom čase, na svoje vlastné náklady za účelom urobiť radosť deťom zo svojej triedy a rozlúčiť sa s nimi. Na základe výpovede svedkov a aj účastníkov konania, k tejto akcii takto pristupovali aj ostatní kolegovia. Tvrdenie žalovanej a svedkyne B. o tom, že išlo o nadčasovú prácu vyvracajú tvrdenia svedkýň p. F., p. F., p. F., ktoré uvádzajú, že za to nemali nadčasovú prácu. S poukazom na tieto skutočnosti si mohla žalobkyňa vyhotoviť fotografické zábery a zverejniť ich na svojom facebookovom profile, nakoľko sa na takéto spracúvanie nevzťahuje Nariadenie o ochrane osobných údajov (podľa čl. 2/2 písm. c) nariadenia) ani zákon o ochrane osobných údajov č. 18/2018 Z.z. (podľa §3/5 písm. a). Vyjadrenia a výpoveď p. H. sa vzťahovali na inú situáciu ako bola v danom čase u žalovanej, čo potvrdil aj sám svedok,

keď posudzoval situáciu len s poukazom na vyjadrenia žalovanej, teda že zamestnanec zverejnil osobné údaje bez súhlasu dotknutých osôb a bez vedomia prevádzkovateľa, ale neposudzoval situáciu kedy uvedené vykonala fyzická osoba v rámci svojej osobnej činnosti. Zároveň poukazujú aj na okolnosti a charakter zverejnených fotografií, kedy sú deti zobrazené v prevažnej väčšine so sklonenou hlavou pri konzumácii pizze bez možnosti ich rozoznania iným ako blízkou osobou. Rozhodne nejde o zverejnenie v znevažujúcej ani v nedôstojnej pozícii, ktorá by mohla znížiť ich spoločenské postavenia, ani inak ohroziť deti do budúcnosti, o čom svedčí aj fakt, že v obdobných situáciách sú zverejnené fotky detí materskej školy na internetovej stránke žalovanej. Týmto konaním sa žalobkyňa nemohla dopustiť porušenia pracovnej disciplíny tak ako je to uvedené v okamžitom skončení pracovného pomeru, nakoľko nepoužila pracovné podklady určené pre potreby zamestnávateľa a na účel určený zamestnávateľom, keďže použila len svoje fotografie pri výkone svojej osobnej dobrovoľnej činnosti, čím nedošlo k porušeniu ochrany osobných údajov. Zároveň zámer žalobkyne nebolo nikomu uškodiť ani porušiť žiaden právny predpis, ale poďakovať sa za zabezpečenú stravu pre deti, ktoré boli zúčastnené na akcii noc v škôlke.

33.2. Žalobkyňa považuje za potrebné sa vyjadriť aj k poukazovaniu žalovanej na predchádzajúce upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 29.09.2022 a zo dňa 12.06.2023 v súvislosti s tým, že nejde v prípade žalobkyne o prvé porušenie pracovnej disciplíny. Upozornenie zo dňa 29.09.2022 však sama žalovaná po prešetrení všetkých skutočností zrušila oznámením zo dňa 07.11.2022 a upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 12.06.2023 dala žalobkyni riaditeľka p. B., ktorá na to nebola podľa pracovného poriadku oprávnená, keďže oprávneným bol len starosta obce ako štatutárny orgán zamestnávateľa a navyše sa upozornenie týkalo porušenia pracovnej disciplíny za výroky na rade školy, kde však žalobkyňa nevystupovala ako zamestnanec, ale ako člen orgánu školskej samosprávy a nemohla byť preto sankcionovaná za porušovanie pracovnej disciplíny zamestnanca. Žalobkyňa poznamenáva, že hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny zo strany žalovanej považuje za príliš prísne, žalovaná dostatočne neozrejmla, prečo pristúpila hneď k najprísnejšej pracovnoprávnej sankcii, a to k okamžitému skončeniu pracovného pomeru a nevyužila možnosť inej pracovnoprávnej sankcie. Žiadnym zo skutkov uvedených v okamžitom skončení pracovného pomeru nevznikla zamestnávateľovi škoda ani nedošlo k ohrozeniu života alebo zdravia zverených detí alebo majetku zamestnávateľa. Zároveň žalobkyňa nekonala so zlým úmyslom poškodiť zamestnávateľa, kolegov alebo záujmy detí, čo by sa na základe ustálenej rozhodovacej praxe súdov dalo hodnotiť ako okolnosti odôvodňujúce uplatnenie okamžitého skončenia pracovného pomeru. Na základe vykonaného dokazovania má žalobkyňa za to, že žalovaná pri rozhodovaní o závažnom porušení pracovnej disciplíny neprihliadla na osobu žalobkyne, na jej doterajší postoj k plneniu pracovných úloh, na spôsob, intenzitu a motív porušenia pracovnej disciplíny, či na to, že uvedeným správaním nebola nikomu spôsobená žiadna škoda. Žalovaná naopak dospela k záverom o porušení pracovnej disciplíny žalobkyňou len s cieľom zbaviť sa nepohodlného zamestnanca a nie s cieľom reálne a objektívne posúdiť dodržiavanie pracovnej disciplíny a intenzitu jej porušenia.

34. Žalovaná vo svojej záverečnej reči uviedla, že návrh žalobkyne o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhrade mzdy vníma ako nedôvodný, nakoľko žalobkyňa sama svojím prístupom k plneniu svojich pracovných povinností sa dostala do situácie, kedy došlo k porušeniu Zákona o ochrane osobných údajov, Zákonníka práce, pracovnej disciplíny ako aj k porušeniu vnútorných pracovných a metodických pokynov určených zamestnávateľom.

34.1. V úvode je nutné pripomenúť hrubé porušenie pracovnej disciplíny zo strany žalobkyne a to tým, že na svojom Facebookovom (FB) profile zverejnila fotografie detí navštevujúce materskú školu Malý Lapáš vrátane tých, ktorých rodičia nedali písomný nesúhlas, a tým pádom došlo k porušeniu ustanovení Zákona č.18/2018 Z.z., čo konštatovala aj Zodpovedná osoba pre ochranu osobných údajov (DPO). Tento skutok je o to závažnejší, že k zneužitiu týchto osobných údajov došlo vo vzťahu k maloletým deťom (vo forme fotografií), ktoré následne boli zneužitá aj na propagáciu tretích osôb (zverejnené na stránkach reštauračného zariadenia). V neposlednom rade treba pripomenúť aj vysokú mieru závažnosti tohto skutku a to, že na takéto zverejnenie žalobkyňa nemala súhlas zákonných zástupcov (rodičov), ktorí sa voči takémuto zverejneniu ich detí výhradne ohradili a toto odmietli. Rozsah prekročených právomocí potvrdzuje aj fakt, že na takýto postup je oprávnený len zamestnávateľ a oprávnené osoby len na vymedzených miestach (len na edupage školy a oficiálnom FB profile školy, ktorý však vytvorený nie je, a to len po informovanom písomnom súhlase od oboch rodičov, resp. zákonných zástupcov). Žalobkyňa tieto fotografie zneužila a zverejnila na svojom FB profile, bez písomného súhlasu zákonných zástupcov. Následne sa pokúšala tieto súhlasy dodatočne získať, čo je v rozpore so Zákonom o ochrane

osobných údajov. Vysokú mieru závažnosti potvrdzuje aj fakt, že toto uskutočnila na maloletých osobách. Žalobkyňa prekročila resp. nerešpektovala poverenie pre spracúvanie a získavanie osobných údajov od prevádzkovateľa informačných systémov, ktorými je obec. Rozsah poverenia bol len pre IS25 a IS29.

34.2. Žalobkyňa nemala oprávnenie získavať iný súhlas, ten má len obec ako prevádzkovateľ (t.j. žalovaná). Následne na to sa vydávala za prevádzkovateľa (t.j. žalovanú - obecný úrad) a použitím tejto zámienky získavala dodatočne súhlasy od rodičov. V kontexte týchto okolností si žalobkyňa neuvedomovala, že ak aj dodatočne jej niektorí zákonní zástupcovia maloletých detí udelili súhlas na nakladanie s osobnými údajmi (čo dodatočne zákon vylučuje, súhlas musí byť daný vopred a musia ho vyjadriť obaja zákonní zástupcovia, pričom súhlas musí obsahovať zákonom definované ustanovenia), tento súhlas duplicitne bol udelený zriaďovateľovi, avšak ten tieto fotografie nezverejnil a už vôbec nie na svojej stránke). Žalobkyňa tieto fotografie zverejnila na svojom súkromnom FB profile a na toto ani s takto udelenými súhlasmi oprávnená nebola. Žalobkyňa udelenie dodatočných súhlasov v prospech žalovanej vykonávala bez vedomia žalovanej a to až po sťažnostiach rodičov dotknutých maloletých detí. Čiže aj samotný fakt, že žalobkyňa sa vedome vydávala za žalovanú pri získavaní podpisov za žalovanú vnímajú ako hrubé porušenie pracovnej disciplíny. Samotné nedodržanie mlčanlivosti (ktorú podpísala), počas výkonu práce a aj po skončení výkonu práce, počas doby, kedy bola v pracovnom pomere, vnímajú taktiež ako hrubé porušenie pracovnej disciplíny.

34.3. Jedno zo závažných porušení je aj samotné opustenie pracoviska 26.06.2023 o 16:25 hod., bez súhlasu nadriadeného. Samotný argument, že sa jedná o „zaužívanú prax“ na pracovisku vnímajú len ako účelovú obranu zo strany žalobkyne. Naďalej zastávajú ten názor, že opustenie pracoviska bez vedomia nadriadeného je v rozpore so Zákonníkom práce ako aj ostatnými vnútornými predpismi zamestnávateľa. V tomto prípade žalobkyňa nevyplnila v Evidencii pracovného času odchod z pracoviska, pričom vyplnila údaj o ostatných činnostiach od 17:00 do 18:40. V čase, keď sa mala zdržiavať na pracovisku, tak už prítomná nebola. Tvrdenia žalobkyne vnímajú len ako účelové. Žalobkyňa sa nevedela vyjadriť k skutočnosti, prečo, keď opustila pracovisko nezapísala reálny čas odchodu z pracoviska do Evidencie dochádzky, keď ako tvrdí na takéto opustenie pracoviska mala súhlas od nadriadeného. Žalobkyňa pracovala ako učiteľka mala byť riadne v práci nakoľko má nad deťmi plnú zodpovednosť, a teda aj argumentácia, že už deti nemá resp. skôr odišli nezakladá dôvod na samovoľné opustenie pracoviska. V kontexte týchto skutočností dávajú súdu do pozornosti, že aj keď žalobkyňa tvrdí, že takýto súhlas mala, nevedela ho nijakým spôsobom preukázať. Práve naopak, svedeckými výpoveďami sa potvrdilo, že takýto súhlas na opustenie pracoviska jej udelený nebol. V ďalšej časti uvádzajú, že čerpanie náhradného voľna, započítanie iných činností alebo preplatenie nadčasu nie je predmetom tohto konania.

34.4. Na základe uvedených skutočností majú za to, že postup žalovanej (t.j. obec) bol správny a žiadajú aby súd žalobu zamietol v plnom rozsahu ako nedôvodnú a zároveň žalovanej priznal náhradu trov konania vo výške 100%.

35. Súd vykonal dokazovanie výsluchom žalobkyne, starostu obce žalovanej, výsluchom svedkov: J. B. H., F. F., J. F., J. C. F., J. J. G., J. J. J., J. B., doc. PhDr. M. M., PhD., oboznámením sa obsahom pracovnej zmluvy žalobkyne, okamžitého skončenia pracovného pomeru, SMS komunikácie, písomných upozornení na porušenie pracovnej disciplíny, oznámenia o výške a zložení funkčného platu, oznámenia o trvaní na ďalšom zamestnávaní, úradných záznamov, stanoviska zodpovednej osoby, zaviazania mlčanlivosťou, poverenia oprávnenej osoby na spracovanie osobných údajov, osvedčenia o absolvovaní školenia, fotografií z Facebookového statusu žalobkyne, správy o výsledkoch školskej inšpekcie, emailovej komunikácie, Pracovného poriadku Obce Malý Lapáš č. 05/2020, poučenia o povinnosti mlčanlivosti a opatreniach na účely ochrany osobných údajov, dodatku č. 2, č. 3 Pracovného poriadku, fotografií detí na stránke žalovanej, zápisnice z druhého zasadnutia rady školy, ostatných listinných dôkazov a zistil tento skutkový stav:

35.1. Dňa 11.01.2016 uzatvorila žalobkyňa, ako zamestnanec, so žalovanou, ako zamestnávateľom, pracovnú zmluvu s dohodnutým druhom práce učiteľka materskej školy s miestom výkonu práce Malý Lapáš. Nástupným dňom do práce bol deň 11.01.2016. Dohodnutý denný pracovný čas bol 7,50 hod. bez prestávok v práci, s prestávkou najneskôr po 6 hodinách na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút.

35.2. Z oznámenia o výške a zložení funkčného platu zo dňa 30.03.2023 vyplýva, že žalovaná určuje žalobkyni s účinnosťou od 01.01.2023 jej funkčný plat spolu vo výške 1.185,- eur.

35.3. Z listu žalobkyne zo dňa 04.07.2023, označeného ako okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnávateľom, podľa § 68 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z.z. (Zákonníka práce v platnom znení) vyplýva text: „Vážená pani A. B. C., podľa § 68 ods. 1 písm. b) zák. č. 311/2001 (Zákonníka práce v znení neskorších predpisov) s Vami okamžite ukončujeme pracovný pomer uzatvorený pracovnou zmluvou, a to z dôvodu, že prišlo k hrubému porušeniu pracovnej disciplíny. Porušenie pracovnej disciplíny nastalo z Vašej strany dňa 26.06.2023 (svojvoľne opustené pracovisko) a dňa 24.06.2023 (zverejnené interné dokumenty – fotografie detí na svojej internetovej stránke). Dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru podľa vyššie uvedeného ustanovenia § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je:

- Skutočnosť, že dňa: 26.06.2023 prišlo k svojvoľnému opusteniu pracoviska počas vyučovacieho procesu. Opustenie pracoviska ste zrealizovali bez vedomia a súhlasu nadriadeného.

- Dňa 24.06.2023 ste neoprávnené použili pracovné podklady, ktoré boli určené len pre potreby zamestnávateľa a len na účel určený zamestnávateľom. Z Vašej strany tieto podklady boli použité v rozsahu, v akom neboli prípustné a obrazové záznamy, ktoré podliehajú GDPR. Tieto podklady ste zverejnili na Vašom súkromnom Facebookovom účte a bez súhlasu zákonných zástupcov a zamestnávateľa. Vaším konaním ste zásadným spôsobom a vedome porušili Pracovný poriadok Obce Malý Lapáš č. 05/2020, prekročili ste rozsah poverenia oprávnenej osoby, ktoré ste mali udelené dňa 17.12.2020, čím ste porušili aj zákon č. 18/2018 Z.z. (zákon o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov), týmto došlo k porušeniu práv aj tretích osôb.

35.3.1. Na základe tohto konania ste zásadným spôsobom a vedome porušili rozsah poverenia oprávnenej osoby, ktoré ste mali udelené dňa 17.12.2020, čím ste porušili zákon č. 18/2018 Z.z. Závažným spôsobom ste taktiež porušili aj pracovnú zmluvu, platný a účinný Pracovný poriadok č. 05/2020 zo dňa 02.09.2020 v spojení s platnými dodatkami, a to v ustanovení dodatku č. 2 zo dňa 30.08.2022, v spojení s dodatkom č. 3 zo dňa 30.09.2022 (v časti IV., časť Pracovný poriadok a dovolenka – v časti opustenie pracoviska). Vyššie uvedený a popísaný skutok je závažné porušenie pracovnej disciplíny, a preto nie je možné Vás naďalej zamestnávať v pracovnom pomere, a to ani počas výpovednej doby.“ Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo doručené žalobkyni dňa 04.07.2023.

35.4. Z oznámenia o trvaní na ďalšom zamestnávaní zo dňa 04.07.2023 vyplýva oznámenie žalobkyne žalovanej, že dňa 04.07.2023 jej bolo doručené písomné okamžité skončenie pracovného pomeru a týmto oznamuje, že skončenie jej pracovného pomeru považuje za neplatné, trvá na tom, aby ju ďalej zamestnávali a žiada, aby si žalovaná splnila svoju povinnosť uvedenú v § 47 ods. 1 písm. a) a pridelovali jej prácu uvedenú v pracovnej zmluve. Po tomto oznámení jej pracovný pomer naďalej trvá a žalovaná je povinná poskytnúť jej náhradu mzdy až do doby, keď jej umožní pokračovať v práci.

35.5. Z predloženej mailovej komunikácie medzi žalobkyňou a starostom žalovanej vyplýva text zo dňa 26.06.2023 o 16:25 hod. „Dobrý deň je 16:25 hod. a Vy nie ste na pracovisku, zmenu máte mať do 16:30 hod.“ Odpoveď žalobkyne: „Dobrý deň, od pani riaditeľky máme pokyny, že v prípade, keď sa minú deti, môžeme ísť domov. Potrebujete niečo, mám prísť?“

35.5.1. Z ďalšej SMS správy vyplýva text: „Táto správa je z apríla, doložte mi prosím súhlas vedúceho zamestnanca opustiť pracovisko zo včera.“

35.6. Z písomného upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny s upozornením na možnosť ukončenia pracovného pomeru – oznámenie riaditeľky Materskej školy, Hlavná ulica 89/1, Malý Lapáš z 12.06.2023 dané A. B. C. vyplýva, že dňa 05.06.2023 prišlo k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny – riešenie medziľudských konfliktov medzi zamestnancami, napriek upozorneniu, že sa jedná o interné záležitosti za účasti zákonných zástupcov detí. Vzhľadom na to, že ide o závažné porušenie pracovnej disciplíny, týmto bola písomne upozornená s upozornením na možnosť ukončiť pracovný pomer v prípade, ak nedôjde z jej strany k náprave a zistí sa opätovné porušenie pracovnej disciplíny. V tomto prípade zamestnávateľ uvedené oprávnenie využije a bude ukončený pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce.

35.7. Z písomného upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny s upozornením na možnosť ukončenia pracovného pomeru – oznámenie listom starostu žalovanej zo dňa 23.09.2022 adresované

žalobkyni vyplýva, že dňa 21.09.2022 a 22.09.2022 prišlo k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny – nedodržanie času priamej výchovno-vzdelávacej činnosti, bez súhlasu a vedomia nadriadeného zamestnanca. Vzhľadom na to, že ide o závažné porušenie pracovnej disciplíny, týmto bola naň písomne upozornená. Zároveň písomne upozornená na možnosť ukončiť pracovný pomer v prípade, ak nedôjde z jej strany k náprave a zistí sa opätovné porušenie pracovnej disciplíny. V tomto prípade zamestnávateľ uvedeného oprávnenie využije a bude ukončený pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce.

35.8. Z predloženého úradného záznamu zo strany žalovanej, spísaného dňa 12.07.2023 vyplýva, že sa v tento deň na Obecný úrad Malý Lapáš dostavila J. J. G. za účelom podania vyhlásenia, že dňa 04.07. ju prostredníctvom Facebooku kontaktovala p. A. B. C., že či jej vadí zverejnenie fotiek z rozlúčky na Facebooku. Dňa 11.07. ju opäť kontaktovala s cieľom spätného podpísania súhlasu so zverejnením fotiek na Facebooku, že sa podpisujú všetci zúčastnení rodičia. Vo večerných hodinách, cca okolo 20:00 hod., ju pani učiteľka navštívila doma so slovami: chcem si meno len očistiť, dostala som aj hodinovú výpoveď, hľadám si novú prácu, jej súhlas späť podpísala s dátumom 16.06.2023 v dobrej viere, že nebude mať v budúcnosti problémy.

35.9. Z predloženého úradného záznamu zo strany žalovanej, spísaného dňa 12.07.2023 vyplýva, že sa v tento deň na Obecný úrad Malý Lapáš dostavil J. J. G. za účelom nasledovného vyhlásenia: dňa 11.07.2023 sa v podvečer, okolo 20:00 hod., k ním dostavila A. B. C. za účelom spätného podpísania súhlasu so zverejnením fotky ich syna na Facebookovej stránke. Dolupodpísaný J. G. súhlas so zverejnením neudelil.

35.10. Zo stanoviska zodpovednej osoby Osobnyudaj.sk, poradenstvo a služby v oblasti ochrany osobných údajov zo dňa 28.06.2023 vyplýva, že stanovisko bolo zaujaté k situácii, že na základe poskytnutých informácií a podkladov je zrejmé, že zamestnankyňa prevádzkovateľa zverejnila na svojom osobnom profile na sociálnej sieti Facebook fotografie maloletých detí. Na predmetnú spracovateľskú operáciu nedostala od prevádzkovateľa vyslovený pokyn. Zo stanoviska 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 zo strany k porušeniu mlčanlivosti zakotvené jednak v ustanovení § 81 písm. f) Zákonníka práce, ako aj ustanovenie § 79 ods. 2 zák. č. 18/2018 Z.z. Predmetná zamestnankyňa rovnako prekročila svoje oprávnenie na spracúvanie osobných údajov. Na spracúvanie osobných údajov ju prevádzkovateľ písomne poveril dňa 17.12.2020. Vzhľadom na vyššie uvedené, ako aj vzhľadom na ich reálnu prax v prípade kontrol zo strany Úradu na ochranu osobných údajov SR, majú nepochybne za to, že daným konaním došlo k porušeniu viacerých článkov a zásad všeobecného nariadenia o ochrane údajov, pričom týmto 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..

35.11. Z písomnosti označenej ako Mlčanlivosť v zmysle § 79 ods. 2 zákona č. 18/2018 Z.z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov vyplýva, že prevádzkovateľ: Obec Malý Lapáš je prevádzkovateľom podľa zákona č. 18/2018 Z.z. a je povinný zachovávať mlčanlivosť o osobných údajoch, ktoré spracúva. Povinnosť mlčanlivosti trvá aj po ukončení spracúvania osobných údajov. Prevádzkovateľ je povinný zaviazat' mlčanlivosťou o osobných údajov fyzické osoby, ktoré prídu do styku s osobnými údajmi prevádzkovateľa. V zmysle vyššie uvedeného A. B. C. (učiteľ MŠ, t.j. žalobkyňa) týmto prevádzkovateľ zaväzuje mlčanlivosťou o osobných údajoch 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. Z uvedeného ďalej vyplýva, že prevádzkovateľ upozorňuje, 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. Porušenie ochrany osobných údajov môže byť spôsobené napr. úmyselným konaním, alebo neúmyselným pochybením zamestnanca a môže viesť k narušeniu integrity, dostupnosti a dôvernosti osobných údajov.

35.12. Z poverenia oprávnenej osoby zo dňa 17.12.2020 na spracúvanie osobných údajov vyplýva, že bolo vykonané školenie zodpovednou osobou, ako prevádzkovateľ je uvedená žalovaná, poverenie

vykonával starosta obce, ktorý týmto poveruje fyzickú osobu: A. B. C., učiteľku MŠ, na nižšie uvedené účely spracúvanie osobných údajov a na spracovateľské činnosti, ktoré poverená osoba v kontexte svojej pracovnej náplne s osobnými údajmi u neho vykonáva. Rozsah poverenia: IS25: evidencia detí v materskej škole, IS29: fotografie a videá (vytvorenie obrazu za účelom jeho prenesenia na papier, či iné médium). Popis spracovateľských činností: a) vykonávanie spracovateľských operácií s osobnými údajmi: získať, zhromažďovať, zaznamenávať, usporadúvať, štrukturovať, uchovávať, prepracovať alebo meniť, vyhľadávať, prehliadať, využívať, poskytovať prenosom, šírením alebo poskytovať iným spôsobom, preskupovať alebo kombinovať, obmedziť, vymazať alebo likvidovať. Práva poverenej osoby: a) poverená osoba je oprávnená nakladať s osobnými údajmi v rozsahu hore uvedených oprávnení, s ktorými príde do styku pri využívaní informačného systému prevádzkovateľa.

35.13. Z osvedčenia o absolvovaní školenia Osobnyudaj.sk vyplýva absolvovanie školenia fyzickej osoby „oprávnenej osoby“ prevádzkovateľa, ktorá spracúva osobné údaje v zmysle čl. 32 nariadenia Európskeho parlamentu a rady, tak ako je to uvedené v tomto osvedčení, ktoré bolo vystavené na meno zamestnanca: A. B. C. s pracovným zaradením učiteľ MŠ, s dátumom vydania 08.01.2023 a dátumom platnosti 08.01.2024.

35.14. Z príspevku žalobkyne na sociálnej sieti Facebook zo dňa 24.06.2023 vyplýva text: „Ďakujeme Pizzérii BELLA Host'ová za fantastickú sponzorskú pizzu pre deti, ktoré strávili noc v škôlke“ a za tým sa nachádzajú fotografie detí, ktoré sú za stolom a na stoloch majú pizze.

35.15. Z elektronickej komunikácie medzi žalobkyňou a starostom žalovanej, zo dňa 07.11.2022, vyplýva text, v ktorom žalobkyňa uvádza, že podáva sťažnosť na pani riaditeľku MŠ J. B., ktorá dlhodobo šikanuje a ohovára jej osobu a tým jej spôsobuje fyzickú a psychickú traumu a znepríjemňuje prácu učiteľky MŠ. Ďalej poukazuje na to, že jej bolo doručené písomné upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny s upozornením na možnosť ukončenia pracovného pomeru – oznámenie.

35.16. Z odpovede starostu obce zo dňa 01.12.2022 vyplýva text, že snahou Obce Malý Lapáš, zastúpenou jej starostom, bolo doriešiť vzťahy na pracovisku prostredníctvom mediátora a tiež stretnutiami s jednotlivými zamestnancami, ktorých sa spor týka. Obe strany prisľúbili vynaložiť úsilie na zlepšenie pracovných vzťahov a pracovného prostredia. Týmto považoval situáciu za doriešenú. Dňa 07.11.2022 opätovne bol zaslaný email so sťažnosťou, v ktorej uviedla, že situácia sa nezlepšila a naďalej pretrváva. Obsah emailu formálne nezodpovedá sťažnosti a z toho dôvodu nie je v jeho kompetencii, ako starostu obce, pripomienky v ňom riešiť.

35.17. Z Pracovného poriadku Obce Malý Lapáš č. 05/2020 zo dňa 02.09.2020, v časti III. označenej ako pracovná disciplína, v § 9 označeného ako pracovnoprávne dôsledky porušenia pracovnej disciplíny, z bodu 5 vyplýva, že za závažné porušenie pracovnej disciplíny sa považuje:

- a) opustenie svojho pracoviska bez súhlasu a vedomia nadriadeného zamestnanca,
- h) opakujúce sa oneskorené príchody alebo predčasné odchody z pracoviska, nesplnenie pracovných úloh,
- xx) porušenie a nedodržiavanie vnútorných predpisov,
- y) nedodržiavanie povinností zamestnanca pri ochrane osobných údajov zamestnancov, detí, zo strany zamestnancov,
- z) neakceptovanie ustanovení vnútorných pravidiel k ochrane osobných údajov uvádzaných v posúdení vplyvu o ochrane osobných údajov školy.

35.17.1. Z bodu 1. vyplýva, že za porušenie pracovnej disciplíny sa považuje zavinené porušenie alebo nesplnenie povinností zamestnanca, ktoré pre neho vyplývajú z:

- a) § 47 ods. 1 písm. b) a § 81 a 82 ZP,
- b) § 8, § 9, §9a a §10 zák. č. 552/2003 Z.z.,
- c) ďalších všeobecne záväzných predpisov vzťahujúcich sa na ním vykonávanú prácu,
- d) príkazov alebo opatrení nadriadených zamestnancov,
- e) pracovného alebo organizačného poriadku organizácie.

35.18. Z časti 4. Pracovného poriadku § 11 označeného ako dĺžka a využitia pracovného času, odstavec 1. vyplýva, že pracovný čas zamestnanca obecného úradu a nepedagogického zamestnanca materskej školy je rozvrhnutý rovnomerne na 5 dní v pracovnom týždni. Určený pracovný čas zamestnanca, bez

prestávky na odpočinok a jedenie, je v súlade s KZVS 37,5 hod./týždeň. Z bodu 4. vyplýva prehľad a rozdelenie pracovného času u pedagogických zamestnancov a rozdelenie zmien od 6:30 hod. do 16:30 hod. s tým, že prvá zmena od 6:30 hod. – 13:00 hod.; 7:00 hod. – 13:00 hod.; 7:30 hod. – 13:30 hod.; Druhá zmena 10:00 hod. – 16:00 hod.; 10:00 hod. – 16:30 hod. a 10:30 hod. – 16:30 hod. Z odstavca 6. tejto časti IV. vyplýva, že zamestnanec sa bez súhlasu príslušného vedúceho zamestnanca s výnimkou prestávky na odpočinok a jedenie nesmie vzdialiť z pracoviska. Podľa bodu 8. zamestnanec je povinný každý príchod na pracovisko, ako aj každé prerušenie výkonu práce spojené s opustením pracoviska zaznamenať do „Knihy príchodov a odchodov“.

35.19. Z dodatku č. 3 k Pracovnému poriadku č. 05/2020 zo dňa 30.09.2022, platného od 03.10.2022, z časti IV. označeného ako pracovný čas a dovolenka, § 11 sa odstavec 2. nahrádza nasledovným znením: 2. týždenný pracovný čas pedagogických zamestnancov v súlade s § 7 ods. 1 zákona č. 138/2019 Z.z. tvorí čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť a čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva ostatné činnosti súvisiace s jeho priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou. Pracovný čas pedagogického zamestnanca, pracujúceho na dve zmeny, je podľa KZVS 36,25 hod., bez prestávky na odpočinok a jedenie, z toho základný pracovný úväzok učiteľa materskej školy je 28 hod. a riaditeľa 17 hod. Pedagogický pracovník môže vykonávať ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou, v domácom prostredí.

35.20. Z poučenia o povinnosti mlčanlivosti a opatreniach na účely ochrany osobných údajov, podpísaných zamestnancami žalovanej, teda i žalobkyňou vyplýva, že zamestnávateľ resp. zamestnanec spracúva osobné údaje výlučne v súlade s platnou právnou úpravou, najmä zákonom 18/2018 Z.z. o ochrane osobných údajov. Zamestnanci podpisom potvrdzujú, že budú:

- a) zachovávať mlčanlivosť o všetkých osobných údajoch, s ktorými prišli do styku počas vykonávania svojich pracovných úloh alebo s ktorými prišlo do styku aj náhodne,
- b) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám, pričom povinnosť mlčanlivosti sa nevzťahuje na oznámenie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti,
- c) zachovávať mlčanlivosť v súlade s § 79 ods. 2 zákona o ochrane osobných údajov, a to aj po zániku funkcie a pracovnoprávneho vzťahu,
- d) zamestnanci školy sú povinní zachovávať mlčanlivosť a chrániť pred zneužitím osobné údaje, informácie o zdravotnom stave a výsledky odborných vyšetrení detí, s ktorými prišli do styku.

Z poučenia ďalej vyplýva, že povinnosť mlčanlivosti nie je zmluvná požiadavka, ale zákonná povinnosť vyplývajúca zo zákona č. 18/2018 Z.z. o ochrane osobných údajov.

36. Podľa § 68 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce, Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu.

37. Podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce, Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

38. Podľa § 47 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer, zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

39. Podľa § 81 písm. a), b), c) a f) 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,
- b) byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času,
- 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.

40. Z ustanovenia § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce vyplýva, že okamžité skončenie pracovného pomeru je výnimočným spôsobom skončenia pracovného pomeru. Ide o jednostranný právny úkon zamestnávateľa, ktorý smeruje ku skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom okamihom doručenia jeho písomného vyhotovenia zamestnancovi.

40.1. Zamestnávateľ môže so zamestnancom okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne, a to len z dôvodov taxatívne uvedených v zákone a len vtedy, ak konanie zamestnanca možno s prihliadnutím na všetky rozhodujúce okolnosti považovať za tak závažné, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby ho naďalej zamestnával.

40.2. Okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ urobiť písomne, musí v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom a musí ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť (ustanovenie § 70 Zákonníka práce). Ak nie je splnená čo i len jedna z uvedených formálnych podmienok, okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné.

41. Povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí k základným povinnostiam zamestnanca, vyplývajúcim z pracovného pomeru (§ 47 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce) a spočíva v plnení povinností stanovených právnymi predpismi, a to najmä ustanoveniami § 81 a § 82 Zákonníka práce, tiež pracovným poriadkom, pracovnou zmluvou, alebo pokynom nadriadeného vedúceho zamestnanca. Ak má byť porušenie pracovnej disciplíny právne postihnuteľné, ako dôvod na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí byť toto porušenie pracovných povinností zo strany zamestnanca zavinené (aspoň z nebanlivosti) a musí obsahovať určitý stupeň intenzity. Zákonník práce pre účely skončenia pracovného pomeru rozlišuje medzi menej závažným porušením pracovnej disciplíny a závažným porušením pracovnej disciplíny. Porušenie pracovnej disciplíny najvyššej intenzity, t.j. závažné porušenie, je dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru alebo pre výpoveď z pracovného pomeru (§ 68 ods. 1 písm. b) a § 63 písm. e) Zákonníka práce).

41.1. Pracovnoprávna teória pod pojmom pracovná disciplína chápe súhrn právnych noriem upravujúcich pracovnú disciplínu, ako aj súhrn povinností zamestnanca a v neposlednom rade dodržiavanie povinností zamestnanca. Vo všeobecnosti sú obsahovou náplňou pojmu „pracovná disciplína“ povinnosti zamestnanca. Pri úvahách o porušení pracovnej disciplíny nie je súd obmedzený žiadnymi konkrétnymi hľadiskami, či hranicami, ale berie do úvahy len špecifiká konkrétneho prípadu prejednávanej veci. Z uvedeného vyplýva, že súd nie je pri posudzovaní stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny viazaný tým, ako zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku (alebo v inom internom predpise) hodnotí určité konanie svojho zamestnanca. Mal by v súlade s ustálenou judikatúrou pri určovaní závažnosti prihliadnuť na osobu zamestnanca, na funkciu, ktorú zastáva na jeho doterajší postoj k plneniu pracovných úloh, na čas a situáciu, v ktorej došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, na mieru zavinenia zamestnanca, na spôsob a intenzitu porušenia konkrétnych povinností zamestnanca, na dôsledky porušenia pracovnej disciplíny pre zamestnávateľa, na to, či svojím konaním zamestnanec spôsobil škodu a súčasne je potrebné vziať do úvahy aj konkrétne pomery u zamestnávateľa (ustálené zvyklosti u zamestnávateľa, napr. v akom rozsahu je tolerované porušovanie pracovnej disciplíny a podobne).

41.2. Iba závažné porušenie pracovnej disciplíny je dôvodom podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce na okamžité skončenie pracovného pomeru. Vzhľadom na charakter citovaného zákonného ustanovenia, ktoré patrí k právnym normám s neurčitou 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 obmedzený žiadnymi konkrétnymi hľadiskami, či hranicami, ale berie v úvahu iba špecifiká prejednávanej veci a podporne i platnú judikatúru.

41.3. V prípade skončenia pracovného pomeru okamžite podľa § 68 ods. 1 písm. b) ZP sa vyžaduje zistenie, že zamestnanec porušil pracovnú disciplínu závažným spôsobom. Závažnosť musí byť daná objektívne a nestačí, že porušenie určitých pracovných povinností označí zamestnávateľ ako závažné porušenie pracovnej disciplíny vo svojom internom predpise.

42. Pokiaľ ide o prvý skutok okamžitého skončenia pracovného pomeru dané žalovanou žalobkyňou zo dňa 04.07.2023, a to svojvoľné opustenie pracoviska počas vyučovacieho procesu dňa 26.06.2023 z vykonaného dokazovania mal súd za preukázané, že 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, že: „Dobrá 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. materskej školy. Vo svojej výpovedi uviedla, že spolu s kolegyňou F. F. (ktorá mala končiť pracovnú zmenu o 16:10 hod.) po odchode detí zostali samé dve, F. F. jej pomohla so záverečnými prácami v škôlke, a to poupratovať, pozapísať 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 potom 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 F. F., 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 vo svojej výpovedi sa vyjadrila tiež svedkyňa J. C. F., 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.

42.1. Podľa výpovede riaditeľky materskej školy J. B., ktorá bola riaditeľkou do októbra 2023, možnosť opustenia pracoviska pred koncom pracovnej doby, potom ako odišli deti bola daná, keď jej dali vedieť pani učiteľky z pracoviska. Dodala, že dňa 26.06.2023 čerpala dovolenku. Svedkyňa J. F., 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.

42.2. Vzhľadom na rozdielnosť vo výpovediach žalobkyne, svedkýň F. F., J. C. F., a na strane druhej svedkýň J. F., J. 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 F. F. a J. C. F. vyplýva, že stávalo sa 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.

43. V prípade, že by súd považoval uvedené opustenie pracoviska žalovanej za porušenie pracovnej disciplíny, nešlo by však o závažné porušenie, vzhľadom na okolnosti, za akých k tomu došlo, teda krátko pred koncom pracovnej doby a v čase, keď sa v materskej škole deti nenachádzali. Takéto opustenie pracoviska v danom čase nepredstavovalo pre žalovanú zvýšené riziko pre vznik škody, ktorá škoda a prípadne hrozba vzniku nebola žalovanou ani uvádzaná. Vzhľadom na uvedené podľa súdu predčasný odchod žalobkyne z pracoviska by tak nenapíňal 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 stotožnil s tvrdením zástupcu žalobkyne, poukazujúc na rozpor v pracovnom poriadku zamestnávateľa, teda 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 tomu uviedol, že ak tam nejaký rozpor je, tak sa nevie k tomu vyjadriť. Pracovný poriadok je vzorový pracovný poriadok vydaný Ministerstvom školstva.

44. Druhým skutkom, pre ktorý sa žalovaná rozhodla skončiť so žalobkyňou okamžite pracovný pomer, listom zo dňa 04.07.2023, je že dňa 24.06.2023 žalobkyňa 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, ktoré podliehajú GDPR. Tieto podklady zverejnila žalobkyňa na svojom súkromnom Facebookovom účte a bez súhlasu zákonných zástupcov a zamestnávateľa. Svojím konaním tak vedome porušila Pracovný poriadok obce, prekročila rozsah poverenia oprávnenej osoby, ktoré mala udelené dňa 17.12.2020, čím porušila zákon č. 18/2018 Z.z.

44.1. Žalobkyňa vo veci potvrdila, že na svojom vlastnom Facebookovom profile vyhotovila status, ktorým sa poďakovala Pizzérii BELLA Hostľová za sponzorskú pizzu pre deti, ktoré strávili noc v škôlke a k tomuto statusu pripojila 7 fotografií, kde sú okrem iného zachytené aj deti z materskej školy ako jedia pizzu. Takto urobila preto, že chcela vysloviť poďakovanie za sponzorský dar a urobila tak 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 potom, čo jej doručila žalovaná okamžité skončenie pracovného pomeru.

44.2. 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 zo strany k porušeniu mlčanlivosti zakotvené jednak v ustanovení § 81 písm. f) Zákonníka práce, ako aj ustanovenie § 79 ods. 2 zák. 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 názoru stanoviska zodpovednej osoby daným konaním žalobkyne došlo k porušeniu viacerých článkov a zásad všeobecného nariadenia o ochrane údajov, pričom týmto 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.

44.3. Zo svedeckej výpovede svedka JUDr. B. H. vyplýva, že zamestnanci prevádzkovateľa, t.j. 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.

44.4. Z výpovede svedka J. J. G. vyplýva, 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 ním domov.

44.5. Z výpovede svedkyne J. J. J. vyplýva, 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, keď svoje deti na takéto stránky nedávali často, iba výnimočne. Žalobkyňou nebola kontaktovaná o dodatočný súhlas.

45. Z ustanovenia § 79 ods. 1, 2 zákona č. 18/2018 Z.z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov vyplýva, že prevádzkovateľ a sprostredkovateľ je povinný zachovávať mlčanlivosť

o osobných údajoch, ktoré spracúva. Povinnosť mlčanlivosti trvá aj po ukončení spracúvania osobných údajov.

Prevádzkovateľ a sprostredkovateľ je povinný zaviazat' mlčanlivosťou o osobných údajoch fyzické osoby, ktoré prídu do styku s osobnými údajmi u prevádzkovateľa alebo sprostredkovateľa. Povinnosť mlčanlivosti podľa prvej vety musí trvať aj po skončení pracovného pomeru, štátnozamestnaneckého pomeru, služobného pomeru alebo obdobného pracovného vzťahu tejto fyzickej osoby.

46. Podľa § 104 ods. 1 písm. a) citovaného zákona, Úrad môže uložiť pokutu do 10 000 000 eur, alebo ak ide o podnik do 2 % celkového svetového ročného obratu za predchádzajúci účtovný rok, podľa toho, ktorá suma je vyššia prevádzkovateľovi, vrátane orgánu verejnej moci a verejnoprávnych inštitúciám, za neplnenie alebo porušenie niektorej z povinností podľa § 15, § 18, § 31 až 35, § 37, § 39 až 45, § 79 a § 109 alebo podľa čl. 8, čl. 11, čl. 25 až 39, čl. 42 a čl. 43 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov) (Ú. v. EÚ L 119, 4. 5. 2016) (ďalej len „nariadenie (EÚ) 2016/679“).

47. Podľa § 104 ods. 2 písm. a) citovaného zákona, Úrad môže uložiť pokutu do 20 000 000 eur, alebo ak ide o podnik do 4 % celkového svetového ročného obratu za predchádzajúci účtovný rok, podľa toho, ktorá suma je vyššia, tomu, kto nesplnil alebo porušil niektorú zo základných zásad spracúvania osobných údajov vrátane podmienok súhlasu podľa § 6 až 14, § 16 a § 52 až 58 alebo podľa čl. 5 až 7 a čl. 9 nariadenia (EÚ) 2016/679.

48. Z článku 5 Všeobecného nariadenia o ochrane osobných údajov 2016/679/EÚ-GDPR vyplýva, že každé spracovanie osobných údajov musí byť zákonné. Na naplnenie tejto podmienky upravuje nariadenie v čl. 6 právne základy spracúvania osobných údajov. Na to, aby mohol prevádzkovateľ zákonným spôsobom spracúvať osobné údaje dotknutých osôb, musí mať tzv. zákonné oprávnenie, resp. relevantný právny základ (napríklad súhlas dotknutej osoby, zmluvný vzťah, oprávnený záujem prevádzkovateľa alebo tretej strany a pod.), ktorý je legitímny a je ustanovený v právnych predpisoch, a to buď priamo v nariadení, alebo v inom právnom predpise. Účel spracúvania osobných údajov určuje sám prevádzkovateľ alebo mu účel vyplýva priamo z právneho predpisu. Osobné údaje sa môžu získavať len na konkrétne určený, výslovne uvedený a oprávnený účel a nesmú sa ďalej spracúvať spôsobom, ktorý nie je zlučiteľný s týmto účelom. Spracúvanie osobných údajov musí byť primerané, relevantné a obmedzené na rozsah, ktorý je nevyhnutný na dosiahnutie zamýšľaného účelu spracúvania osobných údajov.

48.1. Zásada zákonnosti spracúvania osobných údajov je podrobnejšie rozpracovaná v článku 6 nariadenia, ktorý upravuje právne tituly, na základe ktorých môže prevádzkovateľ spracúvať osobné údaje fyzických osôb. Na to, aby mohol prevádzkovateľ zákonným spôsobom spracúvať osobné údaje dotknutých osôb, musí mať tzv. zákonné oprávnenie, resp. relevantný právny základ. Každý účel spracúvania musí mať svoj právny základ (resp. viac právnych základov) s výnimkou situácie, ak je pôvodný účel zlučiteľný s ďalším účelom spracúvania. Prevádzkovateľ je oprávnený spracúvať osobné údaje dotknutých osôb, pretože s tým dotknutá osoba súhlasí, alebo jej to dovoľuje iná presne zákonom stanovená skutočnosť.

48.1.1. Súhlas dotknutej osoby je naďalej považovaný za jeden z právnych základov, ktoré si vyžadujú osobitný zreteľ s ohľadom na podmienky, ktoré priamo súvisia s jeho udelením. Prevádzkovateľ je oprávnený spracúvať osobné údaje dotknutej osoby, ak dotknutá osoba vyjadrila súhlas so spracúvaním svojich osobných údajov aspoň na jeden konkrétny účel.

49. Podľa § 11 ods. 6 písm. a) bod 13, ods. 7 zákona č. 245/2008 Z.z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov, Školy alebo školské zariadenia získavajú a spracúvajú na účely výchovy a vzdelávania a aktivít v čase mimo vyučovania osobné údaje o deťoch, žiakoch, poslucháčoch a účastníkoch výchovy a vzdelávania v rozsahu podobizne a obrazové snímky. Osoby, ktoré pri plnení svojich pracovných povinností prichádzajú do styku s osobnými údajmi podľa odseku 6, majú povinnosť mlčanlivosti, a to aj po skončení pracovnoprávneho vzťahu (odkaz na § 79 zák. č. 18/2018 Z.z.). Pri porušení povinnosti mlčanlivosti sa postupuje podľa osobitného predpisu (odkaz na ustanovenie § 104 ods. 1 písm. a) zák. č. 18/2018 Z.z.).

50. Z ustanovenia § 81 písm. f) Zákonníka práce vyplýva, že podstatou tejto základnej povinnosti zamestnanca je povinnosť konať v záujme zamestnávateľa a chrániť záujmy zamestnávateľa. Zamestnanec je zo zákona viazaný povinnosťou mlčanlivosti ohľadom skutočností, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania. Zákonná povinnosť mlčanlivosti sa nevzťahuje na všetky skutočnosti a informácie, s ktorými zamestnanec pri výkone zamestnania prichádza do styku, ale na tie, ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám. Ide o také skutočnosti, ktorých zverejnenie, t.j. sprístupnenie iným osobám neviazaným povinnosťou mlčanlivosti, by mohlo zamestnávateľovi privodiť ujmu. Táto povinnosť mlčanlivosti trvá počas trvania pracovného pomeru. Zákonník práce nešpecifikuje skutočnosti, ktoré sú predmetom ochrany. V praxi sa chránené informácie definujú priamo v pracovnej zmluve, prípadne v internom predpise zamestnávateľa, alebo v osobitnom dokumente, aby zamestnanec vedel, ktoré skutočnosti sú zamestnávateľom považované za tak dôležité, že ich sprístupnenie tretím osobám je pre zamestnávateľa ohrozením.

51. Z Pracovného poriadku žalovanej č. 05/2020 zo dňa 02.09.2020, vyplýva, že za závažné porušenie pracovnej disciplíny sa považuje:

xx) porušenie a nedodržiavanie vnútorných predpisov,

y) nedodržiavanie povinností zamestnanca pri ochrane osobných údajov zamestnancov, detí, zo strany zamestnancov,

z) neakceptovanie ustanovení vnútorných pravidiel k ochrane osobných údajov uvádzaných v posúdení vplyvu o ochrane osobných údajov školy.

52. Z dokazovania mal súd za 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 pride 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 žalobkyňi 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 s dátumom platnosti do 08.01.2024).

52.1. Žalobkyňa napriek tomu, že bola zaviazaná mlčanlivosťou, ako to vyplýva z vyššie uvedeného, porušila ustanovenia § 81 Zákonníka práce zakotvujúceho základné povinnosti zamestnanca, a to nedodržanie povinností pri ochrane osobných údajov zachovávať povinnosť mlčanlivosti pri výkone svojho zamestnania, zverejnila fotografie detí v jej súkromnom Facebookovom statuse dňa 24.06.2023 a súd sa stotožnil s tvrdením žalovanej, že tieto obrazové záznamy neboli použité v prípustnom rozsahu podliehajúcom GDPR. K zverejneniu fotografií na súkromnom Facebookovom účte došlo bez písomného súhlasu zákonných zástupcov detí, ako i žalovanej, t.j. zamestnávateľa.

53. Podľa žalobkyne aktivita noc v škôlke neprebiehala v režime pracovnoprávneho vzťahu. Akciu nikto nenariaďoval 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. V súvislosti s týmto tvrdením sa súd stotožnil s vyjadrením žalovanej, že akcia noc v škôlke zapadá do výchovnovzdelávacieho procesu, ktorá sa uskutočnila priamo v školskom zariadení na základe súhlasu vedenia a jednalo sa o nepriamy edukačný proces. V konaní pritom nebolo preukázané, že zverejňovanie fotografií z prechádzajúcich akcií noc v škôlke bolo zaužívanou praxou zverejňovať fotografie detí na súkromnom profile.

53.1. Podľa súdu účasť učiteliek materskej školy, teda i žalobkyne, súvisela s ich výkonom zamestnania a tým je daná zo zákona viaanosť povinnosťou mlčanlivosti podľa ustanovenia § 79 zákona č. 18/2018 Z.z. V zmysle článku 5 GDPR každé spracúvanie osobných údajov musí byť zákonné, čo v danom prípade znamená 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 a ako uviedla vo svojej výpovedi potom, 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 J. J. J. a tiež svedka J. J. G..

53.2. 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 materskej školy, systém Edupage a v priestoroch materskej školy.

54. Na základe vykonaného dokazovania súd dospel k záveru, že žalobkyňa zverejnenie fotografií detí bez predchádzajúceho súhlasu rodičov na jej súkromnom Facebookovom statuse porušila pracovnú disciplínu. Žalobkyňa počas trvania pracovného pomeru, ako vyplynulo z dokazovania, absolvovala školenia týkajúce sa ochrany osobných údajov, čo potvrdzuje tiež vydané osvedčenie o absolvovaní školenia (bod 35.13. rozsudku). Žalobkyňa v zmysle § 79 ods. 2 zákona č. 18/2018 Z.z. bola zaviazaná mlčanlivosťou o osobných údajov dotknutých osôb, pričom je nesporné, že spracúvať osobné údaje je možné iba zákonným spôsobom, v čom 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.

55. Ako bolo konštatované vyššie, 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 pritom vychádzať. Jedným zo základných hľadísk pri rozhodovaní o postihu za porušenie pracovnej disciplíny je intenzita porušenia pracovnej disciplíny. Hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí od konkrétnych okolností a ovplyvňuje ho tak osoba zamestnanca, funkcia ktorú zastáva, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných úloh, k plneniu pracovných povinností, spôsob a intenzita porušenia konkrétnych pracovných povinností, ako aj situácia, v ktorej k porušeniu došlo, dôsledky porušenia pre zamestnávateľa a či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi škodu.

56. Na základe vykonaného dokazovania súd dospel k záveru, že 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 noc v škôlke a ako uviedla žalobkyňa vyhotovenie statusu na jej vlastnom Facebookovom profile súvisel s poďakovaním pizzérií, ktorá ako sponzor poskytla pizzu pre deti, keď počas akcie deti nemali zabezpečenú stravu. Urobila tak s dobrým úmyslom poďakovať sa za sponzorský dar. Ako vo svojej výpovedi uviedla 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 noc v škôlke.

56.1. Súd ďalej prihliadal na osobu samotnej žalobkyne, ktorá vykonávala funkciu učiteľky materskej školy 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 (bod 35.7. rozsudku), 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 pozície zamestnávateľa z toho dôvodu, že sa jednalo o tvrdenie voči tvrdeniu bez svedkov. Pokiaľ ide o písomné upozornenie datované 12.06.2023, toto nebolo dané zo strany žalovanej, ale zo strany riaditeľky materskej školy, kde sa uvádza porušenie pracovnej disciplíny riešenie medziľudských konfliktov medzi zamestnancami, čo nebolo však bližšie konkretizované, pričom ako vyplynulo z dokazovania uvedené mohlo súvisieť so vzájomnými nezhodami, ktoré mali medzi sebou vtedajšia riaditeľka materskej školy a žalobkyňa. Vyplýva to najmä z výpovedí svedkýň F. F. a Mgr. C. F.. Tieto svedkyne sa tiež vyjadrili k plneniu si pracovných úloh žalobkyňou, keď svedkyňa F. vo svojej výpovedi uviedla, že žalobkyňa si svoje pracovné povinnosti plnila tak ako mala, v rozsahu takom, ako im to práca umožňovala robila s deťmi aktivity, cvičila s nimi, chodila s deťmi na prechádzky. Svedkyňa J. F. na otázku právneho zástupcu žalovanej, či vie opísať osobu

žalobkyne z pohľadu plnenia si svojich pracovných povinností uviedla, že plány a to čo vyžadovali, tak to mala pripravené. Z výpovede svedkyne J. J. J. vyplynulo, že žalobkyňu ako učiteľku mali radi.

56.2. V neposlednom rade súd prihliadal na skutočnosť, že zo strany rodičov detí nedošlo k sťažnostiam u žalovanej na žalobkyňu, čo v konaní preukázané nebolo. Vo veci vypovedal ako svedok J. J. G., ktorý sa vyjadroval k tomu, akým spôsobom žalobkyňa zabezpečovala dodatočný súhlas so zverejnením fotografie. Rovnako podanie sťažnosti nevyplýva ani z výpovede svedkyne J. J. J., ktorá ako uviedla, že zverejnenie fotografií na Facebooku ju prekvapilo, teda že prekvapilo ju to, že jej niekto oznámil zverejnenie fotografií.

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

56.4. Za daných okolností posúdenie skutku žalobkyne ako závažné porušenie pracovnej disciplíny by tak bolo neprimerane prísne. Podľa súdu 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 aj na osobu žalobkyne, dĺžku trvania pracovného pomeru ako i plnenie si svojich pracovných povinností. Okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je v porovnaní s výpoveďou podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce výnimočným opatrením. K okamžitému skončeniu pracovného pomeru preto môže dôjsť podľa § 68 ods. 1 písm. b) len vtedy, ak okolnosti daného prípadu odôvodňujú záver, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca zamestnával prípadne až do uplynutia výpovednej doby. Preto súd dospel k záveru, že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo neprimeraným opatrením zo strany žalovanej, vychádzajúc z posúdenia stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny, pričom súd nie je viazaný tým, ako žalovaná hodnotila konanie žalobkyne, ktoré predstavuje porušenie pracovnej disciplíny.

57. Na základe vyššie uvedeného súd žalobe žalobkyne vyhovel a rozhodol tak, ako je uvedené v odseku I. výrokovej časti tohto rozsudku.

58. Nakoľko podľa súdu je potrebné vykonať ďalšie dokazovanie ohľadom nároku žalobkyne na náhradu mzdy, súd tento nárok vylúčil na samostatné konanie.

59. Podľa § 255 ods. 1 Civilného sporového poriadku (CSP), Súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

60. Podľa § 262 ods.1, 2 CSP, O nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie v lehote do 60 dní po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

61. Vzhľadom na úspech žalobkyne v konaní, súd žalobkyni priznal náhradu trov konania v plnej výške. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia.

62. O povinnosti žalovanej zaplatiť súdny poplatok rozhodol súd podľa § 2 ods. 2 a § 4 ods. 2 písm. d) bod 1. zák. 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 úspešná, na zaplatenie poplatkovej povinnosti v plnom rozsahu súd zaviazal žalovanú. Výšku poplatku určil v súlade s položkou 1 písmena b) Sadzobníka súdnych poplatkov.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia, písomne v dvoch vyhotoveniach, cestou Okresného súdu Nitra na Krajský súd v Nitre.

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

Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh).

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

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

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

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

Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak

- a) sa týkajú procesných podmienok,
- b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,
- c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
- d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

Exekučné konanie sa začína na návrh. Exekúciu možno vykonať na návrh toho, kto je oprávnený požadovať splnenie nároku z exekučného titulu preto, že povinný dobrovoľne nesplnil to, čo mu exekučný titul ukladá. (§ 48 ods. 1,2 zák. č. 233/1995 Z.z.).

Návrh na vykonanie exekúcie sa podáva príslušnému súdu. Na exekučné konanie je kauzálné príslušný Okresný súd Banská Bystrica (§ 49 zák. č. 233/1995 Z.z.).