

Súd: Okresný súd Prešov
Spisová značka: 29Cpr/5/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8114218420
Dátum vydania rozhodnutia: 10. 10. 2018
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Diana Vlčková
ECLI: ECLI:SK:OSPO:2018:8114218420.11

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd v Prešove sudkyňou JUDr. Dianou Vlčkovou v právnej veci žalobcu: H. D., X.. XX.XX.XXXX, trvale bytom V. R. XX, XXX XX L. L., právne zastúpeného JUDr. Renátou Matejovou, advokátkou so sídlom Ul. ČSA 25, Banská Bystrica proti žalovanému: PIVOVARY TOPVAR, a.s., so sídlom Pivovarská 9, 082 21 Veľký Šariš, IČO: 31 648 479, právne zastúpeného JUDr. Luciou Jurgovou, advokátkou, s.r.o. so sídlom Slnecná 33, 044 24 Poproč, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru takto

rozhodol:

I. Žalobu z a m i e t a.

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

odôvodnenie:

1. Žalobca žalobou doručенou súdu dňa 30.06.2014 žiadal, aby súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru uplatnené žalovaným voči žalobcovi dňa 2.5.2014 je neplatné.

2. Žalovaný so žalobou nesúhlasil.

3. Rozsudkom zo dňa 30.9.2015 súd I. inštancie vyhovel žalobe a určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalovaným voči žalobcovi podaním zo dňa 2.5.2014 v zmysle ust. § 68 ods.1 písm. b) zák. č. 311/2001 Z.z. je neplatné.

4. Uznesením Krajského súdu v Prešove zo dňa 18.5.2016 pod sp. zn. 8 CoPr 1/2016 odvolací súd zrušil rozsudok súdu I. inštancie a vrátil na ďalšie konanie. Odvolací súd sa v celom rozsahu stotožnil s odôvodnením napadnutého rozhodnutia a jeho závermi, v zmysle ktorých žalobca porušil pracovnú disciplínu a to povinnosť zachovávať mlčanlivosť o všetkých skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri plnení pracovných úloh v zmysle bodu 7.5. pracovnej zmluvy. Nepochybne správnym je aj záver, že jedným zo základných hľadísk pri rozhodovaní o postihu za porušenie pracovnej disciplíny je intenzita jej porušenia a správne ustálil aj základné kritéria pre vyhodnotenie stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny.

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

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

7. Podľa názoru odvolacieho súdu tým, že súd prvej inštancie nevyhodnotil ostatné ním uvádzané kritéria spôsobil, že žalovaný nemal možnosť zaujať stanovisko k neexistujúcej úvahe súdu týkajúcej sa vyhodnotenia týchto kritérií.

8. Súd prvej inštancie opätovne rozsudkom zo dňa 21.4.2017 žalobe vyhovel a KS v Prešove uznesením zo dňa 20.2.2018 pod sp. zn. 8CoPr/5/2017 rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vrátil na ďalšie konanie.

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

10. Za bezvýznamnú považoval odvolací súd aj skutočnosť, že konaním žalobcu nebola žalovanému ako zamestnávateľovi spôsobená škoda. To, že v súčasnosti konaním žalobcu nebola spôsobená škoda, resp. škoda nebola preukázaná neznamená, že uvedené konanie nebolo spôsobilé škodu privodiť.

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

12. Podľa názoru odvolacieho súdu prvoinštančný súd nedostatočne odôvodnil svoj záver o tom, že porušenie pracovnej disciplíny žalobcom nebolo závažné, a teda neodôvodňoval okamžité skončenie pracovného pomeru. Po vrátení veci bude potrebné s ohľadom na daný skutkový stav náležitým spôsobom vyhodnotiť intenzitu porušenia pracovnej disciplíny zo strany žalobcu a záver súdu náležite odôvodniť.

13. Súd na základe skutkových tvrdení žalobcu, popretí skutkových tvrdení žalovaného, výsluchom žalobcu, svedkov E. Y., H. N., O. H.G., J. L., Z. O., X. Š., oboznámením pracovnej zmluvy, pracovného poriadku, okamžitým skončením pracovného pomeru s prílohami, popisom pracovnej náplne, smernicami žalovaného, zápisnicou o prerokovaní okamžitého skončenia pracovného pomeru, ako aj ďalším spisovým materiálom zistil tento skutkový stav:

14. Žalobca uzatvoril so žalovaným dňa 30.11.2007 pracovnú zmluvu na výkon práce obchodného zástupcu ON Kanal s účinnosťou od 1.12.2007 na dobu určitú do 30.11.2008 s určením miesta výkonu práce Región ODC Zvolen.

15. Podľa bodu 7.5. zmluvy zamestnanec je povinný zachovávať mlčanlivosť o všetkých skutočnostiach, ktoré sa dozvie pri plnení svojich pracovných úloh, osobitne je povinný zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach tvoriacich dôverné informácie, alebo obchodné tajomstvo zamestnávateľa, alebo jeho obchodných partnerov, ako aj o skutočnostiach/okolnostiach týkajúcich sa obchodných či zmluvných vzťahov s tretími subjektami a osobitne o akýchkoľvek interne stanovených stratégiách, jej obchodných prístupov, do času kým ich zamestnávateľ preukázateľne zverejní alebo sa inak oprávneným spôsobom stanú všeobecne známymi. Za porušenie mlčanlivosti alebo obchodného tajomstva, či ochrany dôverných informácií sa nepovažuje poskytnutie takýchto informácií zamestnancom a iným oprávneným osobám v rámci skupiny SABMiller. Povinnosť mlčanlivosti trvá aj po skončení pracovného pomeru.

16. Dňa 29.1.2008 účastníci konania uzatvorili dohodu o zmene pracovnej zmluvy s účinnosťou od 1.2.2008 s tým, že pracovný pomer je dohodnutý na dobu neurčitú, pričom ostatné podmienky dohodnuté z pracovnej zmluvy ostávajú nezmenené.

17. Žalovaný dňa 2.5.2014 v zmysle ustanovenia § 68 ods.1 písm. b) Zákonníka práce so žalobcom okamžite skončil pracovný pomer z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny.

18. Obsahom uvedeného podania bola citácia ustanovení § 81 Zákonníka práce o základných povinnostiach zamestnanca podľa písm. c, e, f); bodu 2.1.5. a 2.1.6. pracovného poriadku žalovaného, ako aj článku VII. bodu 7.5. pracovnej zmluvy, obsahom ktorých je zachovanie povinnosti mlčanlivosti o všetkých skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri plnení svojich pracovných povinností.

19. Žalovaný ďalej konštatuje, že pri realizácii kontroly nad dodržiavaním stanovených postupov pri nakladaní s citlivými informáciami zamestnávateľa zistil, že dňa 18.3.2014 o 8.58 hod. doobeda od L. E. Y., supervízora, obdržal elektronickú emailovú správu (označenie špecifikované v okamžitom skončení pracovného pomeru), ktorá bola adresovaná jemu, ako aj ďalším príjemcom správy, túto s citlivými údajmi, vrátane prílohy obsahujúcej dôverný dokument zamestnávateľa dňa 19.3.2014 o 16.13 hod. zaslal na neznámu emailovú adresu na webový emailový účet s označením nsimeg@gmail.com <mailto:nsimeg@gmail.com>.

20. V zmysle smernice zásad správneho používania informačných systémov pod bodom 5.1.1. sú povinní užívatelia jednať zvlášť opatrne, pokiaľ ako komunikačný prostriedok používajú email. V zmysle bodu 5.1.10. je zakázané zasielať elektronickou poštou obchodné dokumenty, citlivé alebo dôverné dokumenty, aj na osobné, webové, emailové účty samotných užívateľov. Žalovaný ako zamestnávateľ považoval za neprípustné a viac neakceptovateľné, že citlivé údaje informácie v elektronickej forme obsiahnuté v uvedenej emailovej správe, s ktorými ako zamestnanec prišiel pri výkone práce do styku, sprístupnil jeho preposlaním neznámemu užívateľovi na webový emailový účet mimo užívateľov elektronických adries zamestnávateľa. Uvedené konanie je v priamom rozpore s jeho povinnosťami zamestnanca v zmysle článku VII. bodu 7.5. pracovnej zmluvy, ktoré v súlade s bodom 3.3.2. pracovného poriadku sa považuje za závažné porušenie pracovnej disciplíny v zmysle bodu 3.3.2. pracovného poriadku a bodu 2.1., 2.2. a 2.3. písm. i) pracovného poriadku.

21. Dňa 25.4.2014 bola daná žiadosť odborovej organizácii o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcu, ktorá bola odborovou organizáciou prerokovaná dňa 28.4.2014.

22. Žalobca vo svojej výpovedi uviedol, že náplňou jeho práce ako obchodného zástupcu bolo získavanie informácie z konkurenčného prostredia. Pri stretnutí s pánom Š., ktorý bol bývalým zamestnancom spoločnosti žalovaného (č.l. 138) a v rozhodnom období pôsobil pre spoločnosť Budvar, mu tento uviedol, že disponuje zoznamom prevádzok spoločnosti žalovaného, obsahom ktorého sú citlivé údaje týkajúce sa ich názvu, majiteľov, adries, ako aj samotného nastavenia platobnej disciplíny. Po jeho získaní na tento zoznam upozornil svojich nadriadených a vzhľadom na citlivosť uvedených informácií, ktoré mohli uniknúť podľa jeho názoru iba od zamestnanca na manažerskej pozícii, začala v spoločnosti prebiehať vnútorná kontrola, na základe ktorej bolo zistené, že dňa 19.3.2014 na mailovú adresu pána Š. doručil mailovú správu, vrátane prílohy, ktorá mu bola zaslaná zo strany jeho nadriadeného. Mal za to, že neide o citlivé informácie obchodného charakteru, ktoré neboli natoľko individualizované, aby mohli byť zneužitá v neprospech žalovaného zo strany konkurenčného prostredia. V danom prípade nemožno hovoriť o porušení mlčanlivosti o predmetných skutočnostiach už len preto, že samotná emailová správa obsahuje informáciu o tom, že obchodní zástupcovia majú využívať doručенú prílohu na trhu pri ataku. Ak teda žalovaný dovolil používať predmetnú prílohu na trhu pri ataku, pričom obchodným zástupcom neurčil ktorým subjektom majú byť určené, potom ide podľa jeho názoru o všeobecne známe informácie a z tohto dôvodu nie je možné hovoriť o citlivých údajoch.

23. Žalobca ďalej poukázal na ustanovenie § 13 ods.4 Zákonníka práce, podľa ktorého zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými, pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručенú na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsoby jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania.

24. Z uvedeného je preto zrejmé, že žalovaný mohol do práva na súkromie žalobcu zasiahnuť len výnimočne, a aj to za splnenia zákonom stanovených podmienok. Keďže žalovaný žalobcu vopred na realizáciu výkonu kontroly neupozornil a túto vykonal bez jeho vedomia a bez jeho súhlasu, považuje takýto postup žalovaného za nezákonný.

25. Zároveň žalovaný nemôže vytýkať žalobcovi nesplnenie pracovných povinností, o obsahu ktorých nemal žiadnu vedomosť. Súdu predložil oboznámenie s vnútornými predpismi spoločnosti Pivovary Topvar, a.s. zo dňa 3.12.2007 (č.l. 13), z ktorého vyplýva, že bol oboznámený s pracovným poriadkom, kolektívnou zmluvou, smernicou o mobiloch, zásadách poskytovania služobných motorových vozidiel, smernicou pracovnej cesty, ako aj smernicou stala sa mi dopravná nehoda, avšak obsahom oboznámenia neboli zásady správneho používania informačných systémov.

26. Žalovaný vo svojich vyjadreniach uviedol, že žalobca dňa 15.7.2013 prevzal za účelom výkonu dohodnutého druhu práce notebook PC 65676 s príslušenstvom s prístupom na internet a pridelenou IP adresou, pričom pri jeho prvom zapnutí a zriadení účtu žalobcu sa zobrazilo na monitore hlásenie zariadenia s obsahom, že informácie v tomto počítači a v tejto sieti sú majetkom Plzenského prazdroju, a.s. Pivovary Topvar, a.s. a sú chránené zákonnými ustanoveniami o duševnom vlastníctve. Pre prístup k týmto informáciám musí byť pridelený účet a je možné nimi disponovať iba v súlade s právami definovanými systémovými administrátormi.

27. Uvedené hlásenie sa zobrazuje na monitore počítača vždy pri prvom prihlásení a pre ďalšie pokračovanie chodu notebooku je nevyhnutné, aby užívateľ zariadenia stlačil tlačidlo „o.k.“, čím potvrdzuje, že sa s uvedenými podmienkami oboznámil.

28. Žalobca bol smernicou zásadami správneho používania informačných systémov s poukazom na článok 7 bodu 7.3. upravujúcej pravidlá a podmienky monitorovania podnikovej komunikácie spoločnosti informovaný o tom, že všetky emaily, ktoré sú uložené v poštovej schránke používateľa a nie sú vyznačené ako súkromné alebo ktoré zrejmé nie sú súkromnej povahy, ako vyplýva z popisu v predmete správy, budú považované za podnikovú komunikáciu. Žalobca bol v súlade s internými predpismi oboznámený so zmenou smernice zásady správneho používania informačných systémov a smernice BIShardver prostredníctvom hromadnej emailovej správy zaslanej všetkým zamestnancom spoločnosti cez mail distribútora dňa 8.11.2013 o 15.06 hod. s upozornením, aby venoval pozornosť týmto smerniciam a zároveň bol upozornený na skutočnosť kde sa na portáli nachádza aktuálne znenie týchto smerníc. Súdu bola predložená notárska zápisnica N 64/2015, Nz 3432/2015, NCRIs 3532/2015 osvedčujúca, že v poštovom priečinku doručená pošta bola uvedená mailová správa zo strany žalobcu ako užívateľa vykázaná ako neprečítaná.

29. Predmetnou notárskou zápisnicou zároveň bolo osvedčené, že od 3.3.2014 do 29.4.2014 v poštovom priečinku doručená pošta sa nachádzala od odosielateľa mail distribútor pošta v počte položiek 20, z toho 19 správ bolo vykázaných ako užívateľom prečítaným a jedna položka s predmetom správy zlepšovanie služieb BIS bola vykázaná ako užívateľom neprečítaná.

30. Na základe uvedeného, preto považuje tvrdenie žalobcu, že nebol s predmetnými smernicami oboznámený, resp. že nemal zriadený prístup za účelom oboznámenia sa s nimi za nepravdivé.

31. Žalobca pôsobil u žalovaného v pracovnej pozícii obchodný zástupca, pričom svoje pracovné úlohy si plnil aj rozširovaním predaja produktov žalovaného v prostredí ONTRADE trhu, teda v prevádzkach s predajom a priamou konzumáciou piva a nápojov v mieste predaja, teda pri plnení svojich pracovných úloh prichádzal do kontaktu s informáciami obchodného charakteru, o stratégiách pôsobenia žalovaného na ONTRADE trhu, ako aj informáciami o záujmoch a prioritách žalovaného a obchodnými informáciami a zmluvnými informáciami tretích strán (prevádzkovateľov zariadení).

32. Keďže žalobca dohodnutý druh práce vykonával od r.2007, išlo o zamestnanca, ktorému bola hodnota informácií získaných z fungovania ONTRADE trhu, spôsob sprístupňovania týchto informácií, obmedzenia nakladania so získanými informáciami, ako aj pravidlá poctivého súťaženia známa, z toho preto vyplýva aj jeho nepochybná vedomosť, že sprístupnením emailovej informácie obchodného charakteru určenej pre realizovanie stratégie žalovaného na trhu porušuje povinnosť mlčanlivosti, na ktorú sa zaviazal v uzatvorenej pracovnej zmluve.

33. Uvedené vyplýva aj zo samotnej náplne práce žalobcu, v ktorej je definovaná charakteristika prostredia, v ktorom ako obchodný zástupca pôsobil tak, že ide o silne konkurenčné prostredie rýchlo obrátového predaja piva do prevádzok prevažne s okamžitou spotrebou piva. V tomto turbulentnom prostredí riadi a rozvíja predajné aktivity s úlohou plnenia stanovených cieľov a vízií spoločnosti, kde je najväčším rizikom riadiť obchodné vzťahy s cieľom maximálnej efektivity a profitu.

34. Žalobca vzhľadom ku funkcii, ktorú zastával sa pravidelne zúčastňoval školení, tréningových aktivít a preskúšania nadobudnutých znalostí z oblasti hospodárskej súťaže, súťažného práva, súčasťou ktorých sú aj pravidlá nakladania s obchodnými informáciami a citlivými údajmi o pôsobení jednotlivých subjektov na trhu, pričom posledný tréning absolvoval dňa 3.6.2013. Obsahom uvedených školení bolo aj určenie ôsmich pravidiel dodržiavania hospodársko-súťažného práva, v zmysle ktorých bolo zakázané uzatvárať dohody, jednať, prípadne si vymieňať informácie s konkurenciou.

35. Žalobca ďalej poukázal na to, že v priebehu trvania pracovného pomeru nikdy nebol disciplinárne riešený, bol hodnotený ako úspešnejší zamestnanec, preto má za to, že ani porušenie povinností vyplývajúcej mu z pracovnej zmluvy špecifikovanej v podaní žalovaného označenom ako okamžité skončenie pracovného pomeru nedosahuje taký stupeň intenzity porušenia pracovnej disciplíny odôvodňujúcej skončenie pracovného pomeru postupom podľa § 68 ods.1 písm. b) Zákonníka práce. Na preukázanie svojho úspešného pôsobenia u žalovaného v pracovnej pozícii obchodného zástupcu súdu predložil hodnotenie zamestnávateľa pri oznámení zmeny tarifnej mzdy, vrátane certifikátov vystavených žalovaným preukazujúcich jeho úspešné zvyšovanie si kvalifikácie.

36. Svedok E. Y. uviedol, že bol priamym nadriadeným žalobcu, pričom emailová správa, ktorú doručil piatim obchodným zástupcom obsahovala citlivé informácie, konkrétne zoznam atakovaných prevádzok na východe Slovenska, ktoré sa snažila získať konkurencia tým, aby tieto ukončili spoluprácu so spoločnosťou žalovaného a začali spolupracovať s konkurenčným subjektom. Obsahom tejto prílohy nebol iba zoznam atakovaných prevádzok, ale aj konkrétne finančné sumy ponúkané konkurenciou na získanie uvedených prevádzok.

37. Takéto konanie žalobcu bolo preto vyhodnotené ako závažné porušenie pracovnej disciplíny, nakoľko bol dostatočným spôsobom informovaný, že uvedené údaje je možné použiť iba v internom prostredí spoločnosti a nesmú byť sprístupnené konkurenčnému prostrediu.

38. Keďže išlo o informácie strategického významu, konanie žalobcu mohlo spôsobiť spoločnosti žalovaného škodu zmenou strategického postupu konkurenčného subjektu na získanie atakovaných prevádzok spolupracujúcich so spoločnosťou žalovaného.

39. Žalobca v priebehu trvania pracovného pomeru nebol nikdy sankcionovaný, k plneniu pracovných povinností pristupoval zodpovedne a v rámci hodnotenia patril k tým úspešnejším zamestnancom.

40. Nemal vedomosť o spôsobe upozorňovania zamestnávateľa na monitorovanie pracovnej komunikácie zamestnancov, ani i tom kedy monitorovanie realizované bolo, nakoľko on sám nebol oprávnený monitorovať mailovú komunikáciu svojich podriadených.

41. Svedok H. N. uviedol, že pôsobí v pozícii regionálneho manažera, pričom jeho výpoveď o podstatných skutkových okolnostiach porušenia pracovnej disciplíny žalobcu bola zhodná s výpoveďou E. Y. s uvedením, že sprístupnením informácií obchodného charakteru žalobcom nevznikla spoločnosti žalovaného žiadna škoda. Potvrdil, že bolo realizované monitorovanie pracovnej komunikácie zamestnancov spoločnosti žalovaného nielen na pozícii obchodných zástupcov, ale aj supervízorov, regionálnych manažerov, ako aj ďalších nadriadených s tým, že žalobca na monitorovanie upozornený vopred nebol. Zároveň uviedol, že žalobca si svoje pracovné povinnosti plnil štandardne, teda jeho pracovné nasadenie nebolo výnimočné v porovnaní s ostatnými zamestnancami pôsobiacimi v spoločnosti žalovaného na rovnakej pozícii.

42. Svedkovia O. H., J. L., ako aj Z. O. vo svojich svedeckých výpovediach potvrdili, že ako zástupcovia odborovej organizácie pri Pivovaroch Topvar, a.s. dňa 28.4.2014 spolu s ďalšími dvoma členmi výboru prerokovali návrh žalovaného na okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobcom pre porušenie pracovnej disciplíny s uvedením, že súčasťou žiadosti bola príloha, obsahom ktorej bol návrh na okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobcom so záverom, že súhlasia s uvedeným návrhom.

43. Svedok X. Š. uviedol, že pre spoločnosť žalovaného pracoval od roku 2011 do roku 2012 zhruba 6 mesiacov. Z pracovného pomeru bol prepustený z organizačných dôvodov, pričom poukázal na korektné ukončenie tohto pracovného pomeru zo strany žalovaného.

44. Následne sa zamestnal ako obchodný zástupca spoločnosti Pivovary Budweiser Budvar. Pokiaľ ide o údaje, ktoré mu žalobca zaslal, konkrétne zoznam konkurenčných prevádzok, ktoré mal ako obchodný zástupca navštíviť, uvedené dokumenty nepovažoval za tajné, keďže aj ich spoločnosť disponovala zoznamom konkurenčných prevádzok, ktoré poskytol žalobcovi (viď č. I. 122-137).

45. V čase svojho pôsobenia pre spoločnosť žalovaného nikdy neboli upozorňovaní na to, ktoré z poskytnutých informácií od zamestnávateľa sa považujú za dôverné, prípadne tajné. Pokiaľ bola mailová komunikácia označená možnosťou jej použitia pri trhu na ataku nešlo o informáciu dôvernú, keďže ju mohol využiť v prospech zamestnávateľa pri rokovaní s konkurenciou.

46. Poukázal na to, že v čase nástupu do pracovného pomeru so žalovaným nemal zriadenú pracovnú mailovú adresu a všetky pracovné maily mu boli doručované na súkromnú mailovú adresu.

47. Žalovaný v odvolaní proti rozsudku súdu prvej inštancie zo dňa 30.9.2015 konanie žalobcu vyhodnotil za neakceptovateľné, keďže žalovaného vystavil vysokej miere rizika postihu alebo začatia správneho konania pre porušenie povinnosti v oblasti hospodárskej súťaže podľa zák. č. 136/2001 Z. z. Pri výkone neohlásenej inšpekcie orgánov štátnej správy má Protimonopolný úrad SR právo vyžadovať od podnikateľov všetky informácie a podklady nevyhnutné pre činnosť úradu bez ohľadu na nosič. Zamestnanci Protimonopolného úradu SR majú právo zapečatiť podklady alebo nosiče, na ktorých sú informácie zaznamenané, odňať podklady alebo nosiče, na ktorých sú uvedené informácie zaznamenané, otvoriť uzatvorené priestory a ich vybavenie alebo si iným spôsobom zabezpečiť prístup k uvedeným podkladom alebo nosičom a taktiež majú právo zabezpečiť si prístup ku všetkým informáciám, ktoré boli uložené v akejkoľvek elektronickej podobe na dátových nosičoch podnikateľa alebo ktoré boli vytvorené v akejkoľvek elektronickej podobe podnikateľom.

48. Súdu predložil tlačové správy Protimonopolného úradu Slovenskej republiky o vykonaní neohlásených inšpekcií, ako aj poverenia na vykonanie inšpekcie v spoločnosti žalovaného.

49. Podľa § 68 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin, b) porušil závažne pracovnú disciplínu.

50. Zamestnávateľ môže podľa odseku 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. O začiatku a plynutí lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 4 a 5.

51. Zamestnávateľ nemôže okamžite skončiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou, so zamestnankyňou na materskej dovolenke alebo so zamestnankyňou a zamestnancom na rodičovskej dovolenke, s osamelou zamestnankyňou alebo s osamelým zamestnancom, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky, alebo so zamestnancom, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím. Môže však s nimi s výnimkou zamestnankyne na materskej dovolenke a zamestnanca na rodičovskej dovolenke (§ 166 ods. 1) z dôvodov uvedených v odseku 1 skončiť pracovný pomer výpoveďou.

52. Podľa § 74 Zákonníka práce, výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

53. Podľa § 77 Zákonníka práce, neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

54. Podľa § 79 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 zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

55. Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

56. Ust. ods. 2 sa nevzťahuje na oznamovateľa kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti, ak došlo k skončeniu pracovného pomeru počas poskytovania ochrany podľa osobitného predpisu.

57. Ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, platí, ak sa so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou, ak a) bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby, b) bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite alebo v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

58. V prípadoch ustanovených v odseku 4 písm. b) zamestnanec má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného zárobku podľa § 134 za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

59. V súlade s ust. § 68 Zákonníka práce môže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer iba výnimočne v súlade s ust. § 68 ods.1 písm. b) iba ak zamestnanec závažne porušil pracovnú disciplínu.

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

61. 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 a musí dosahovať určitý stupeň intenzity. Zákonník práce pre účely skončenia pracovného pomeru rozlišuje dva stupne intenzity porušenia pracovnej disciplíny a to menej závažné a závažné porušenie pracovnej disciplíny. Stupeň intenzity, teda závažnosť porušenia pracovnej disciplíny posudzuje zamestnávateľ v závislosti od konkrétnych okolností, za ktorých zamestnanec porušil pracovnú disciplínu.

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

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

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

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

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

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

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

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

70. Na základe uvedených skutočností, sa preto súd stotožnil s argumentáciou žalovaného, že týmto konaním žalobca porušil pracovnú disciplínu a to povinnosť zachovávať mlčanlivosť o všetkých skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri plnení pracovných úloh v zmysle bodu 7.5. pracovnej zmluvy, keďže s poukazom na dohodnutý druh práce, tento vykonával od r. 2007 aj rozširovaním predaja produktov žalovaného v prostredí ONTRADE, teda v prevádzkach s predajom a priamou konzumáciou piva a nápojov v mieste predaja, pričom pri plnení týchto úloh prichádzal do kontaktu

s informáciami obchodného charakteru, o stratégiách pôsobenia žalovaného na ONTRADE trhu, o záujmoch a prioritách žalovaného, ako aj s obchodnými informáciami tretích strán a inými citlivými informáciami interného charakteru.

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

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

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

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

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

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

77. Ako už bolo konštatované vyššie, Zákonník práce pre účely skončenia pracovného pomeru rozlišuje medzi menej závažným porušením pracovnej disciplíny a závažným porušením pracovnej disciplíny. Jedným zo základných hľadísk pri rozhodovaní o postihu za porušenie pracovnej disciplíny je intenzita jej porušenia. Hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí od konkrétnych okolností a ovplyvňuje ho tak osoba zamestnanca, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, spôsob a intenzita porušenia konkrétnych pracovných povinností, ako aj situácia, v ktorej ku porušeniu došlo, dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, teda či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi škodu a podobne. V tomto prípade súd nie je viazaný definíciou závažného a menej závažného porušenia pracovnej disciplíny internými predpismi zamestnávateľa. Pri týchto úvahách nie je súd

obmedzovaný žiadnymi konkrétnymi hľadiskami, či hranicami, ale berie do úvahy iba špecifiká prejednávanej veci podporne i platnú judikatúru.

78. V zmysle záverov rozhodnutia odvolacieho súdu pod sp. zn. 8CoPr/5/2017 vyhodnotené kritériá súdom prvej inštancie neznižujú intenzitu porušenia pracovnej disciplíny žalobcom s tým, že bezvýznamnou je skutočnosť, či žalovanému bola spôsobená škoda, taktiež či konaním žalobcu bola naplnená skutková podstata niektorej z foriem nedovoleného obmedzovania hospodárskej súťaže a irelevantnou skutočnosť šetrenia skoršieho úniku obchodných informácií, ktoré podľa názoru súdu prvej inštancie mali vplyv na hodnotiaci úsudok, či konštatované porušenie pracovnej disciplíny žalobcu možno definovať ako závažné porušenie pracovnej disciplíny.

79. Keďže žiadne kritérium uvedené súdom prvej inštancie podľa záverov rozhodnutia odvolacieho súdu neznižuje intenzitu porušenia pracovnej disciplíny žalobcu, musel súd prvej inštancie vzhľadom na viazanosť právnym názorom odvolacieho súdu dospieť k záveru, že na strane žalobcu išlo o hrubé porušenie pracovnej disciplíny, ktoré odôvodňovalo zo strany žalovaného okamžité skončenie pracovného pomeru.

80. Žalobca porušil pracovnú disciplínu, a to povinnosť zachovávať mlčanlivosť o všetkých skutočnostiach, ktoré sa dozvedel pri plnení pracovných úloh. Vzhľadom na dĺžku jeho pracovného pôsobenia mu bola hodnota informácií získaných z fungovania ONTRADE trhu, spôsob ich sprístupňovania, obmedzenia nakladania s informáciami, ako aj pravidlá poctivého súťaženia známa, keďže sa zúčastňoval školení, tréningových aktivít a preskúšania nadobudnutých znalostí z oblasti hospodárskej súťaže, súčasťou ktorých boli aj pravidlá nakladania s obchodnými informáciami. Bol oboznámený, aké informácie smie v rámci plnenia svojich pracovných úloh sprístupňovať a aké informácie má zakázané vymieňať s konkurenciou.

81. Stotožnil sa s argumentáciou žalovaného, že žalobca svojim správaním porušil interné procesy a postupy aplikáciou nečestnej komunikácie s konkurenciou v rozpore so záujmami zamestnávateľa. Sprístupnenie informácií zhromaždených obchodnou činnosťou žalovaného a údajov o obchodných aktivitách klientov žalovaného konkurenčnej spoločnosti možno považovať za hrubé porušenie pracovnej disciplíny, keďže išlo o informácie strategického významu a konanie žalobcu mohlo spôsobiť žalovanému škodu zmenou strategického postupu konkurenčného subjektu na získanie prevádzok žalovaného výhodnejšími podmienkami spolupráce - cenovými, platobnými alebo inými materiálnymi výhodami a súčasne vystavil žalovaného riziku postihu pre porušenie povinnosti v oblasti hospodárskej súťaže Protimonopolným úradom SR.

82. Na základe vyššie uvedených skutočností súd prvej inštancie žalobu žalobcu zamietol a úspešnému žalovanému postupom podľa § 255 ods. 1 CSP voči neúspešnému žalobcovi priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

83. O výške náhrady trov konania bude rozhodnuté postupom podľa § 262 CSP po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresný súd Prešov.

Podľa § 365 ods. 1 CSP odvolanie možno odôvodniť len tým, že neboli splnené procesné podmienky, súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces, rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností, súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Podľa § 365 ods. 2 CSP odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

Podľa § 365 ods. 3 CSP odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Ak žalovaný nesplní povinnosť uloženú týmto rozsudkom, môže žalobca podať návrh na vykonanie exekúcie podľa exekučného poriadku. Ak žalovaný nesplní povinnosť uloženú týmto rozsudkom, môže žalobca podať návrh na vykonanie exekúcie podľa exekučného poriadku.