

Súd: Okresný súd Zvolen
Spisová značka: 8Cpr/3/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6714207734
Dátum vydania rozhodnutia: 11. 11. 2014
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Peter Banský
ECLI: ECLI:SK:OSZV:2014:6714207734.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Zvolen v konaní pred samosudcom JUDr. Petrom Banským v právnej veci navrhovateľa X. X., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom P. Y. XXX/X, XXX XX K., zastúpený JUDr. Ľubomírom Ivanom, advokát, so sídlom advokátskej kancelárie Dukelských hrdinov 22, 960 01 Zvolen proti odporcovi Štátny veterinárny a potravinový ústav, so sídlom Jánošíkova 1611/58, 026 01 Dolný Kubín, IČO: 42 355 613, zastúpený JUDr. Pavlom Helmom, advokát, so sídlom advokátskej kancelárie Nám. SNP č. 75/26, 960 01 Zvolen, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, takto

rozhodol:

Súd návrh **z a m i e t a .**

Navrhovateľ je **p o v i n n ý** zaplatiť odporcovi trovy právneho zastúpenia vo výške 499,14 Eur na účet právneho zástupcu odporcu JUDr. Pavla Helma, advokát, so sídlom advokátskej kancelárie Nám. SNP č. 75/26, 960 01 Zvolen, a to do troch dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku.

o d ô v o d n e n i e :

Návrhom zo dňa 30.05.2014 súdu doručeným dňa 30.05.2014 sa navrhovateľ domáhal toho, aby súd určil, že výpoveď zo dňa 16.12.2013, ktorú mu dal odporca, je neplatná s tým, aby bol odporca zároveň zaviazaný zaplatiť navrhovateľovi náhradu mzdy vo výške 600,- Eur mesačne od 01.05.2014 až do času, keď mu odporca umožní pokračovať v práci. Navrhovateľ žiadal, aby mu bola priznaná náhrada trov konania.

Navrhovateľ svoj návrh odôvodnil skutočnosťou, že na základe pracovnej zmluvy zo dňa 01.08.1979 pracoval u odporcu ako zamestnávateľa (ktorý sa od 01.01.2014 stal právnym nástupcom jeho pôvodného zamestnávateľa - Štátny veterinárny ústav Zvolen, so sídlom Pod dráhami 918, 960 86 Zvolen, IČO: 00597 538) na pracovnej pozícii opravár - údržbár. Dňa 19.12.2013 mu chcel odporca osobne doručiť písomnosť, ktorou mala byť podľa tvrdení odporcu Výpoveď z pracovného pomeru z organizačných dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b/ a § 29a/ Zákonníka práce zo dňa 16.12.2013 (ďalej len „výpoveď“), avšak z dôvodu, že zástupcovia zamestnávateľa - odporcu žiadali od navrhovateľa potvrdiť prevzatie uvedenej písomnosti jeho vlastnoručným podpisom ako aj z obavy o samotný obsah písomnosti, navrhovateľ túto písomnosť neprevzal a požiadal o jej doručenie prostredníctvom pošty na adresu jeho bydliska. S výpoveďou sa navrhovateľ oboznámil až dodatočne po opakovanej výzve jeho právneho zástupcu adresovanej odporcovi. Podľa navrhovateľa je výpoveď neplatná, a to pre viacero formálnych a materiálnych nedostatkov. Jednak navrhovateľ poukazuje na to, že výpoveď mu bola daná z organizačných dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce (ďalej len „Zákonník práce“), pričom však podľa neho sa vo výpovedi výslovne neuvádza, že bolo zrušené práve jeho pracovné miesto aj keď z nej vyplýva, že bola zrušená pracovná pozícia opravár - údržbár, z toho však nemožno vyvodit' záver, že zrušenie uvedenej pozície viedlo k výpovedi danej práve jeho

osobe. Ďalej navrhovateľ svoj návrh odôvodňoval tým, že dňa 13.12.2013 odporca prijal Rozhodnutie o zmene organizačnej štruktúry číslo: 1 555/2013 (ďalej len „rozhodnutie o organizačnej zmene“), v ktorom uviedol, že na dvoch pracovných pozíciách dochádza k zníženiu počtu zamestnancov z pôvodne piatich na štyroch s tým, že zároveň dochádza k zrušeniu pozície opravár - údržbár, pričom však podľa navrhovateľa v uvedenom rozhodnutí absentuje konštatovanie o nadbytočnosti troch zamestnancov, pričom v ňom ani nie je uvedené, ktorých konkrétnych zamestnancov sa zníženie počtu pracovných miest týka. Rovnako tak v Zápisnici zo stretnutia členov vedenia ŠVÚ so zástupcom zamestnancov zo dňa 13.12.2013 (ďalej len „zápisnica“), sa uvádza, že na úseku autoprevádzky dochádza k zníženiu počtu zamestnancov z piatich na štyroch ako aj to, že sa ruší pozícia opravár - údržbár a že uvedené organizačné zmeny majú viesť k ukončeniu pracovného pomeru s navrhovateľom, pričom však ani z tohto textu nie je podľa navrhovateľa zrejmé, z akého dôvodu sa odporca rozhodol vzhľadom na tieto organizačné zmeny ukončiť pracovný pomer práve s jeho osobou. Berúc do úvahy uvedené navrhovateľ má za to, že samotná výpoveď je koncipovaná inak ako zápisnica, nakoľko osoba navrhovateľa sa v nej nespomína v súvislosti so zrušením pracovného miesta na úseku autoprevádzky a taktiež sa v nej vôbec nespomína ani zrušenie pracovného miesta na danom úseku, čo možno považovať za zmätočné. S poukazom na tieto skutočnosti tu podľa navrhovateľa nie je daná príčinná súvislosť medzi rozhodnutím o organizačnej zmene a daním výpovede jeho osobe zo strany odporcu. Navrhovateľ zdôraznil aj to, že z jeho pracovnej zmluvy ani nevyplýva skutočnosť, že by u odporcu pracoval na pozícii autoprevádzky, keď to sa odporca pravdepodobne iba domnieval, a to na základe obsahu pracovnej náplne, ktorú v poslednej dobe navrhovateľ u neho plnil. Podľa navrhovateľa si odporca riadne nesplnil povinnosť, ktorá mu vyplýva z ustanovenia § 74 Zákonníka práce, nakoľko z predloženej zápisnice nie je zrejmé, či bola výpoveď riadne prerokovaná. Napokon navrhovateľ uviedol, že odporca si žiadnym spôsobom nesplnil ani povinnosť v zmysle § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce, nakoľko mu neponúkol žiadne iné voľné pracovné miesto, ktoré by navrhovateľ odmietol, so zdôraznením tej skutočnosti, že odporca vo výpovedi neuviedol, že by nemal možnosť navrhovateľa naďalej zamestnávať, a to aj napriek tomu, že zo zápisnice - bod 4. vyplýva skutočnosť, že odporca mal dňa 13.12.2013 vedomosť o tom, že od 01.01.2014 disponuje dvomi voľnými pracovnými miestami, ktorých sa rozhodnutie o organizačnej zmene nedotklo. S poukazom na uvádzané skutočnosti je podľa navrhovateľa výpoveď zo dňa 16.12.2013 daná mu zo strany odporcu neplatná, keď potom si navrhovateľ uplatňuje voči odporcovi aj náhradu mzdy v zmysle ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce.

Odporca vo svojom vyjadrení k návrhu zo dňa 22.07.2014 žiadal návrh navrhovateľa ako nedôvodný v celom rozsahu zamietnuť, a to s poukazom na nasledovné skutočnosti. Podľa odporcu je pravdivé tvrdenie navrhovateľa ohľadom toho, že dňa 19.12.2013 na pracovisku a pred svedkami odmietol navrhovateľ prevziať výpoveď od odporcu s tým, že na výpovedi sa nachádzajú podpisy vedúcich zamestnancov odporcu ako aj zástupcu zamestnancov, ktorými je táto skutočnosť osvedčená. Nakoľko navrhovateľ odmietol výpoveď prevziať bez uvedenia dôvodu, treba ju podľa odporcu považovať za platne doručенú v zmysle § 38 ods. 4 Zákonníka práce. Ďalej odporca poukázal na bod 1. resp. 2. zápisnice, kde sa okrem iného uvádza; „skončenie pracovného pomeru z organizačných dôvodov s dotknutými zamestnancami nasledovne: - opravár - údržbár - zrušenie pozície opravár - údržbár. Ukončenie pracovného pomeru s p. X. X., dát. nar.: X.X.XXXX. S uvedenými zamestnancami bude uskutočnený osobný pohovor, kde budú oboznámení so skutočnosťou, že pracovné miesta, na ktorých vykonávali svoju prácu, sú zrušené z organizačných dôvodov a z dôvodu, že zamestnávateľ nemá pre nich iné voľné pracovné miesto, ukončí s nimi pracovný pomer z organizačných dôvodov.“ V nadväznosti na to odporca dodal, že v rozhodnutí o organizačnej zmene je okrem iného uvedené; „predmetné rozhodnutie bolo prejednané dňa 13.12.2013 so zástupcom zamestnancov U.. F. L.. S predmetným rozhodnutím budú oboznámení všetci dotknutí pracovníci.“ Podľa odporcu z uvedených listinných dôkazov jednoznačne vyplýva skutočnosť, že osobné pohovory s dotknutými zamestnancami boli vykonané a v priebehu predmetných rozhovorov bol aj navrhovateľ ako dotknutý zamestnanec oboznámený s tým, že odporca nemá pre neho voľné pracovné miesto. Záverom vyjadrenia odporca uviedol, že k rozhodnému obdobiu nemal pre navrhovateľa vhodné voľné pracovné miesto, ktoré by mu bol povinný ponúknuť v zmysle § 63 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce, a to z toho dôvodu, že navrhovateľ na uvedené pracovné miesta nespĺňal odborné kvalifikačné predpoklady, keď ku dňu 31.12.2013 sa uvoľnili pracovné miesta po pani C.. U. X. vykonávajúcej funkciu technického pracovníka s vysokoškolským vzdelaním a po pani K. B. pracujúcej na pozícii laborantka.

Súd vo veci vykonal dokazovanie fotokópiou súčasti pracovnej zmluvy zo dňa 01.08.1979 - Prijatie do služieb - platový výmer, formulárom o pracovnej náplni navrhovateľa zo dňa 02.09.2003, výpoveďou zo

dňa 16.12.2013, rozhodnutím o organizačnej zmene zo dňa 13.12.2013, zápisnicou zo dňa 13.12.2013, prečítaním listinných dôkazov predložených účastníkmi konania, výpoveďou navrhovateľa ako aj ďalšími dôkazmi vykonanými v priebehu konania.

Na základe vykonaného dokazovania súd zistil nasledovný skutkový a právny stav: Navrhovateľ bol od 01.08.1979 na základe pracovnej zmluvy zo dňa 01.08.1979 v pracovnom pomere u zamestnávateľa - Štátny veterinárny ústav Zvolen, so sídlom Pod dráhami 918, 960 86 Zvolen, IČO: 00597 538, ktorý bol rozhodnutím Ministerstva pôdohospodárstva a rozvoja vidieka Slovenskej republiky číslo: 4849/2013-250 zo dňa 26.11.2013 zrušený bez likvidácie (ďalej len „rozhodnutie ministerstva č. 4819/2013-250 zo dňa 26.11.2013“), keď s účinnosťou od 01.01.2014 sa stal jeho právnym nástupcom odporca. Pracovná zmluva bola uzatvorená na dobu neurčitú s tým, že navrhovateľ pôvodne pracoval vo funkcii odborný robotnícky špecialista, pričom s účinnosťou od 09.01.2004 vykonával pracovnú činnosť vo funkcii opravár a údržbár ako vyplýva z formulára o pracovnej náplni navrhovateľa zo dňa 02.09.2003 (v spise na č.l. 45 - 47). Z vykonaného dokazovania vzal súd za nesporné aj tú skutočnosť, že dňa 19.12.2013 bola navrhovateľovi doručovaná výpoveď zo dňa 16.12.2013, v ktorej bol za výpovedný dôvod označený § 63 ods. 1 písm. b) a § 29a Zákonníka práce, pričom ten odporca skutkovo vymedzil organizačnými zmenami, ku ktorým došlo v kontexte rozhodnutia ministerstva č. 4819/2013-250 zo dňa 26.11.2013, keď U.. U. U. zastávajúci u odporcu funkciu riaditeľa vydal dňa 13.12.2013 rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorým okrem iného bolo rozhodnuté o znížení počtu zamestnancov na úseku autoprevádzky z piatich na štyroch ako aj o zrušení pozície opravára - údržbára, v dôsledku čoho sa navrhovateľ stal pre odporcu nadbytočný. Oznámením o trvaní na ďalšom zamestnávaní zo dňa 28.03.2014 (v spise na č.l. 13) mal právny zástupca navrhovateľa oznámiť odporcovi, že výpoveď zo dňa 16.12.2013 považuje ich strana za neplatnú, keď zároveň oznámil odporcovi, že navrhovateľ trvá na tom, aby ho odporca aj naďalej zamestnával.

Podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách.

Podľa § 38 ods. 4 Zákonníka práce, povinnosť zamestnávateľa alebo zamestnanca doručiť písomnosť sa splní, len čo zamestnanec alebo zamestnávateľ písomnosť prevezme alebo len čo ju poštový podnik vrátil zamestnávateľovi alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne.

Podľa § 62 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce, výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

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.

Súd dáva do pozornosti, že hmotnoprávnou podmienkou platnej výpovede okrem platného prejavu vôle smerujúceho k rozviazaniu pracovného pomeru výpoveďou je aj kvalifikované doručenie písomného prejavu druhému účastníkovi pracovnoprávneho vzťahu. V tomto prípade má súd za to, že k platnému doručeniu výpovede navrhovateľovi došlo v zmysle § 38 ods. 4 veta druhá Zákonníka práce, a to dňom 19.12.2013, kedy navrhovateľ na pracovisku odmietol prevziať odporcom doručovanú výpoveď, o čom svedčia podpisy vedúcich zamestnancov odporcu ako aj zástupcu zamestnancov u odporcu na samotnej výpovedi, a to menovite riaditeľa U.. U. U., zástupcu riaditeľa U.. C. O. a zástupcu zamestnancov U.. F. L.. V nadväznosti na uvedené treba potom hmotnoprávnou lehotu vymedzenú v ustanovení § 77 Zákonníka práce na uplatnenie nároku na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou považovať za zachovanú, keď trojmesačná výpovedná doba mala navrhovateľovi uplynúť dňom 31.03.2013, pričom ten v rámci zákonom stanovenej dvojmesačnej lehoty podal dňa 30.05.2014 na súd návrh o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou a náhradu mzdy.

V prejednávanej veci navrhovateľ namietal neplatnosť skončenia pracovného pomeru jednak z dôvodu neexistencie príčinnej súvislosti medzi jeho nadbytočnosťou a organizačnými zmenami, ku ktorým došlo u odporcu, z dôvodu nesplnenia ponukovej povinnosti zo strany odporcu ako aj z dôvodu, že odporca si nesplnil zákonnú povinnosť, ktorá mu v spojitosti s týmto dôvodom výpovede vyplýva z ustanovenia § 74 Zákonníka práce, a teda, že riadne neprerokoval jeho výpoveď so zástupcami zamestnancov. S ohľadom na uvedené musel súd v prvom rade skúmať či jednostranný právny úkon odporcu spočívajúci vo výpovedi zo dňa 16.12.2013 danej navrhovateľovi, je platný. V konaní mal súd za preukázané, že odporca v nadväznosti na rozhodnutie ministerstva č. 4819/2013-250 zo dňa 26.11.2013 prijal dňa 13.12.2013 rozhodnutie o organizačnej zmene s cieľom zvýšiť efektívnosť práce, a to znížením stavu zamestnancov v pracovnom pomere a zrušením pracovnej pozície. Konkrétne predmetným rozhodnutím došlo u odporcu k zníženiu počtu zamestnancov pracujúcich vo funkcii administratívny pracovník odboru zdravia zvierat, a to z pôvodného počtu piatich zamestnancov na štyroch, na úseku autoprevádzky sa znížil počet zamestnancov z piatich na štyroch a zrušila sa pozícia opravára - údržbára. Zo zápisnice vyhotovenej na stretnutí členov vedenia ŠVÚ so zástupcami zamestnancov odporcu dňa 13.12.2013 vyplýva, že v súvislosti s rozhodnutím o organizačnej zmene zo dňa 13.12.2013 bolo v zmysle § 74 veta prvá Zákonníka práce prejednané členmi vedenia odporcu so zástupcom zamestnancov odporcu U. F. L. skončenie pracovného pomeru z organizačných dôvodov s dotknutými zamestnancami, kde sa okrem iných uvádza aj navrhovateľ, nakoľko z doslovného znenia bodu 1. zápisnice nepochybne vyplýva skutočnosť, že došlo k zníženiu počtu zamestnancov na úseku autoprevádzky z pôvodne piatich na štyroch zamestnancov ako aj k zrušeniu pozície opravár - údržbár, v dôsledku čoho bude pracovný pomer s navrhovateľom, ktorý je tam dostatočne identifikovaný menom, priezviskom a dátumom narodenia, ukončený. V predmetnej zápisnici sa ďalej uvádza, že s uvedenými zamestnancami sa uskutočnil osobný pohovor, v rámci ktorého budú oboznámení so skutočnosťou, že pracovné miesta, na ktorých vykonávali pracovnú činnosť boli zrušené z organizačných dôvodov a z dôvodu, že odporca nemá pre nich iné voľné pracovné miesto, v dôsledku čoho bude pracovný pomer s nimi a teda aj s navrhovateľom ukončený z organizačných dôvodov. Skutočnosť, že rozviazanie pracovného pomeru s navrhovateľom bolo prejednané so zástupcom zamestnancov dňa 13.12.2013, pričom zástupca zamestnancov vyjadril súhlas so skončením pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) a § 29a Zákonníka práce sa uvádza aj v samotnej výpovedi zo dňa 16.12.2013.

Podľa § 61 ods. 1 a 2 Zákonníka práce, výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

Súd teda predmetnú výpoveď skúmal z hľadiska § 61 Zákonníka práce a dospel k záveru, že výpoveď bola vyhotovená v písomnej forme, možno ju považovať za doručenú a ako vyplýva z obsahu právneho úkonu bola daná z dôvodu vymedzenom v ustanovení § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce pre nadbytočnosť, a to z dôvodu organizačnej zmeny spočívajúcej jednak v znížení počtu zamestnancov na úseku autoprevádzky z pôvodných piatich zamestnancov na štyroch ako aj v zrušení pozície opravára - údržbára, čím došlo k ukončeniu pracovného pomeru s navrhovateľom. Súd má za to, že dôvod výpovede bol vo výpovedi dostatočne skutkovo vymedzený tak, že ho nie je možné zameniť s iným výpovedným dôvodom, v dôsledku čoho súd nepovažoval výpoveď danú odporcom za neplatnú podľa kritérií obsiahnutých v § 61 ods. 1 a 2 Zákonníka práce. Čo sa týka samotnej organizačnej zmeny, súd je toho názoru, že k organizačnej zmene u odporcu došlo, pričom z hľadiska právneho treba dodať, že v zmysle ustálenej judikatúry rozhodnutie o organizačnej zmene nemá povahu právneho úkonu, keď potom súd nie je oprávnený rozhodovať o prípadnej neplatnosti organizačnej zmeny, súd je obmedzený iba na zistenie skutočnosti či existuje príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca, ktorú preukazuje zamestnávateľ teda odporca. Rovnako tak platí, že výber nadbytočného zamestnanca je výlučne vecou zamestnávateľa, pričom súd nemôže preskúmať správnosť vykonaného výberu. Súd teda skúmal, či sú splnené ostatné podmienky vymedzujúce tento výpovedný dôvod. Tvrdenie navrhovateľa o tom, že v danom prípade neexistuje príčinná súvislosť medzi organizačnými zmenami a nadbytočnosťou, nakoľko vo výpovedi zo dňa 16.12.2013 sa výslovne neuvádza, že došlo k zrušeniu práve jeho pracovného miesta ale, že došlo iba k zrušeniu pracovnej pozície opravár - údržbár, súd považoval za irelevantné, a to s poukazom jednak na skutočnosť, že daná výpoveď spĺňa všetky zákonom vyžadované náležitosti vymedzené v § 61 ods. 1 a 2 Zákonníka

práce ako aj vzhľadom na skutočnosť, že v zmysle vyššie uvedeného na rozhodnutie o organizačnej zmene zo dňa 13.12.2013 nie je možné nahliadať ako na právny úkon, ktorý by bolo možné v prípade nedodržania obsahových a formálnych náležitostí, postihnúť jeho neplatnosťou, ako by tomu bolo v opačnom prípade, a teda, že by zákon tento interný akt zamestnávateľa presne vymedzoval čo do obsahu a formy. V danej situácii je preto podľa názoru súdu smerodajné to, že na stretnutí členov vedenia ŠVÚ so zástupcom zamestnancov zo dňa 13.12.2013 došlo k prerokovaniu skončenia pracovného pomeru z organizačných dôvodov s dotknutými zamestnancami, medzi ktorými bol navrhovateľ uvedený na dvoch miestach, a síce v rámci úseku autoprevádzky, kde sa znížil počet zamestnancov z piatich na štyroch, pričom práve on bol označený za zamestnanca, s ktorým bude pracovný pomer v dôsledku tejto organizačnej zmeny ukončený ako aj v rámci zrušenia pozície opravár - údržbár, kde sa opätovne uvádza meno navrhovateľa. Na tomto mieste považuje súd za potrebné zmieniť tú skutočnosť, že hoci sa právny zástupca navrhovateľa na pojednávaní konanom vo veci dňa 11.11.2014 vyslovil v tom smere, že jeho klient je odo dňa nástupu do zamestnania u odporcu zamestnaný vo funkcii odborný robotnícky špecialista, v dôsledku čoho sa ho organizačná zmena odporcu nemohla týkať, z formulára o pracovnej náplni navrhovateľa zo dňa 02.09.2003 jednoznačne vyplýva, že navrhovateľ s účinnosťou od 09.01.2004 bol u odporcu zaradený na výkon funkcie opravára a údržbára s čím samotný navrhovateľ vyslovil súhlas, keď uvedený formulár podpísal.

Podľa § 74 Zákonníka <<http://zakony.judikaty.info/predpis/zakon-311/2001>> 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.

Súd ďalej skúmal, či bola splnená podmienka v súlade s uvedeným ustanovením Zákonníka práce, a to prerokovanie výpovede navrhovateľa so zástupcami zamestnancov odporcu. Navrhovateľ uviedol, že má za to, že odporca si riadne nespĺnil povinnosť, ktorá mu vyplýva s citovaného ustanovenia Zákonníka práce, nakoľko z predloženého zápisu nie je zrejmé, či bola výpoveď riadne prerokovaná. V ustanovení § 74 ods. 1 Zákonníka práce sa vymedzuje povinnosť zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom (ako zástupcom zamestnancov) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru, ako hmotnoprávnu podmienku platnosti uvedených právnych úkonov zo strany zamestnávateľa, nesplnenie ktorej v nadväznosti na ustanovenie § 17 ods. 2 Zákonníka práce spôsobuje ich neplatnosť (t.j. neplatnosť výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru). Účinky splnenia tejto povinnosti zamestnávateľa nastanú len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru alebo priložený návrh výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru k žiadosti o prerokovanie adresovanej príslušnému odborovému orgánu obsahuje náležitosti výpovede určené ustanovením § 61 ods. 2 Zákonníka práce (u okamžitého skončenia pracovného pomeru § 70 Zákonníka práce), to znamená, že dôvod výpovede musí byť vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, keďže tento nemožno dodatočne meniť. Ustanovenie § 74 Zákonníka práce o účasti príslušného odborového orgánu pri skončení pracovného pomeru nie je možné vykladať izolovane, ale v nadväznosti na uvedené ustanovenie § 61 ods. 2 Zákonníka práce. Citované zákonné ustanovenie nie je totiž samoúčelné, ale smeruje k ochrane zamestnanca, aby zamestnávateľ nezneužil svoje postavenie a nedôvodne neprepúšťal zamestnancov z pracovného pomeru (rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 28.09.2006, sp. zn.1 Cdo 72/2006). Podľa názoru súdu odporca splnil podmienku uvedenú v citovanom ustanovení Zákonníka práce, keď zo zápisnice zo stretnutia členov vedenia ŠVÚ so zástupcom zamestnancov zo dňa 13.12.2013 vyplýva skutočnosť, že zo strany odporcu bola predložená žiadosť o prerokovanie skončenia pracovného pomeru s navrhovateľom, pričom v zápisnici je dôvod výpovede v zmysle ustanovenia § 61 ods. 2 Zákonníka práce presne špecifikovaný. Riadnemu prerokovaniu výpovede nasvedčuje aj tá skutočnosť, že závery rokovania boli schválené všetkými prítomnými osobami vrátane zástupcu zamestnancov U.. F. L. bez námietok, čo dotyční potvrdili svojimi podpismi.

Podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak a) zamestnávateľ

nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

Podľa tvrdení navrhovateľa odporca porušil ponukovú povinnosť vyplývajúcu z citovaného ustanovenia Zákonníka práce tým, že žiadne iné miesto mu nebolo ponúknuté, v dôsledku čoho ho ani nemohol odmietnuť, keď uvedená skutočnosť nebola uvedená ani vo výpovedi. Navrhovateľ poukázal predovšetkým na to, že zo zápisnice zo dňa 13.12.2013 vyplýva vedomosť odporcu o tom, že od 01.01.2014 bude disponovať dvomi voľnými pracovnými miestami, ktorých sa rozhodnutie o organizačných zmenách nedotklo a aj napriek tomu nebolo navrhovateľovi ponúknuté ani jedno z nich. Z vyjadrenia odporcu k návrhu ako aj zo samotnej zápisnice zo dňa 13.12.2013 vyplýva skutočnosť, že zamestnankyne odporcu pani C.. U. X., nar. XX.XX.XXXX a pani K. B., nar. XX.XX.XXXX podali žiadosť o skončenie pracovného pomeru k 31.12.2013, pričom im bude zo strany odporcu k 31.12.2013 doručené skončenie pracovného pomeru dohodou z organizačných dôvodov. Z predložených listinných dôkazov (v spise na č.l. 48 - 51) mal súd za preukázané, že zamestnankyňa odporcu C.. U. X., nar. XX.XX.XXXX ukončila štátnou záverečnou skúškou dňa XX.XX.XXXX štúdium na Chemickotechnologickej fakulte SVŠT Bratislava v odbore technická analytická a fyzikálna chémia so zameraním na analytickú chémiu, pričom u odporcu vykonávala funkciu samostatnej odbornej pracovníčky odboru zdraviu zvierat, pracovník zodpovedný za spracovanie dát a správca prístroja. Z listinných dôkazov (v spise č.l. 52 - 58) vyplýva, že zamestnankyňa odporcu K. B., nar. XX.XX.XXXX ukončila dňa XX.XX.XXXX maturitnou skúškou štúdium na Strednej poľnohospodárskej technickej škole v M.-V. s tým, že u odporcu pracovala vo funkcii laborantka. Na druhej strane najvyššie dosiahnuté vzdelanie navrhovateľa je absolvovanie Železničného odborného učilišťa s rokom ukončenia XXXX, pričom z listinného dôkazu (z č.l. 45) vyplýva skutočnosť, že u odporcu bol s účinnosťou od 09.01.2004 zaradený na výkon funkcie opravára a údržbára. Na tomto mieste dáva súd do pozornosti, že v uvedenom ustanovení Zákonníka práce je vyjadrená ďalšia z hmotnoprávnych podmienok platnosti výpovede zo strany zamestnávateľa, ktoré musia byť splnené ešte pred daním výpovede zamestnancovi v tomto prípade pred dátumom 19.12.2013, a síce tzv. ponuková povinnosť zamestnávateľa. Účelom tejto povinnosti zamestnávateľa je ponúknuť zamestnancovi takú inú vhodnú prácu, ktorá sa podmienkami čo najviac približuje práci, ktorú zamestnanec vykonával, pokiaľ zamestnávateľ nemá voľné pracovné miesto, ktoré by zodpovedalo úrovni zrušeného pracovného miesta, je povinný ponúknuť dotknutému zamestnancovi akékoľvek voľné pracovné miesto, vrátane kategóriou nižších pracovných miest. Vhodnosť ponúknutej práce treba posudzovať podľa § 55 ods. 5 Zákonníka práce, t.j. musí zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu, jeho schopnostiam a kvalifikácii. Vhodnosť práce z hľadiska schopností zamestnanca treba posudzovať aj podľa toho, či je primeraná úrovni jeho duševných schopností, jeho telesnej zdatnosti, pracovnej zručnosti, ako aj ostatným osobným vlastnostiam, ktoré majú priamy vplyv a vzťah k nárokom a požiadavkám kladeným na výkon určitej práce. Čo sa týka vyjadrenia navrhovateľa na súdnom pojednávaní konanom dňa 10.09.2014 ohľadom skutočnosti, že v čase, kedy mu bola daná výpoveď, mal odporca voľné pracovné miesto na pozícii pracovník strážnej služby, keď odporca naň prijal pána U. P., nar. XX.XX.XXXX, súd poukazuje na to, že menovaný bol prijatý do pracovného pomeru u odporcu na pozíciu pracovníka strážnej služby na základe pracovnej zmluvy zo dňa 29.11.2013 na dobu do skončenia dočasnej pracovnej neschopnosti iného zamestnanca odporcu pána X. U., nar. XX.XX.XXXX, s tým, že pracovný pomer s pánom U. P., nar. XX.XX.XXXX bol ukončený dohodou ku dňu 30.06.2014 a od 01.07.2014 nastúpil na jeho miesto pán E. F., bytom Z. XXX/XX, XXX XX X. rovnako tak iba na dobu do skončenia pracovnej neschopnosti pána X. U. (v spise na č.l. 59 - 61, 85). Vzhľadom na uvedené súd zastáva názor, že v rozhodnom čase odporca nedisponoval voľným pracovným miestom vhodným na jeho ponúknutie navrhovateľovi, v dôsledku čoho ani nemohol odporca splniť ponukovú povinnosť. K uvedenému súd zároveň dodáva, že Zákonník práce nevyžaduje, aby bolo splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľom uvedené v písomnom vyhotovení výpovede. Hoci sa v praxi informácia o splnení ponukovej vo výpovediach bežne uvádza, pre účely prípadného konania o určenie neplatnosti výpovede nejde o relevantný dôkaz (ne)možnosti ďalšieho zamestnávania zamestnanca. Zamestnávateľ musí splnenie hmotnoprávnej podmienky výpovede preukázať inými dôkaznými prostriedkami. Napriek uvedenému, podľa NS SR je urobenie ponukovej povinnosti v písomnej forme (či už priamo vo vyhotovení výpovede alebo v samostatnom dokumente) správne v záujme zachovania právnej istoty oboch účastníkov pracovného pomeru (Rozsudok NS SR zo dňa 1.3.2004, sp. zn. 3 Cdo 130/2003).

Podľa § 61 ods. 3 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b), nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca.

Uvedené ustanovenie Zákonníka práce výslovne zakazuje zamestnávateľovi, ktorý dal zamestnancovi výpoveď z dôvodu jeho nadbytočnosti, opätovne vytvoriť zrušené pracovné miesto v lehote dvoch mesiacov a po skončení pracovného pomeru prijať na toto pracovné miesto iného zamestnanca. Uvedená lehota dvoch mesiacov sa pritom počíta od skončenia pracovného pomeru zamestnanca, voči ktorému bol uplatnený výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 Zákonníka práce, v tomto prípade je rozhodným obdobím časový úsek od 31.03.2014 do 31.05.2014. Tunajší súd dopytoval Sociálnu poisťovňu, pobočka Zvolen o poskytnutie súčinnosti vo veci zistenia skutočnosti, či odporca v období od 13.12.2013 do 31.05.2014 neprijal do pracovného pomeru nových zamestnancov. Z odpovede Sociálnej poisťovne, pobočka Zvolen zo dňa 24.10.2014 vyplynulo, že u odporcu nedošlo v období od 13.12.2013 do 31.12.2013 k prijatiu nového zamestnanca do pracovného pomeru s tým, že od 01.01.2014 bolo u odporcu nahlásených 16 nových zamestnancov. Následne na to odporca predložil súdu zoznam zamestnancov prijatých do pracovného pomeru po dátume 01.01.2014 so špecifikáciou ich pracovného zaradenia. Konkrétne sa jednalo o 16 zamestnancov z toho 12 bolo prijatých na výkon pracovnej činnosti u odporcu v Bratislave a zvyšní štyria v Košiciach. Konkrétne sa jednalo o týchto zamestnancov: C.. Y. V. zaradená na pozíciu odborný pracovník, C.. T. M. zaradená na pozíciu odborný pracovník, P. T. zaradený na pozíciu vedúci HA, L. B. zaradená na pozíciu samostatný referent finančnej účtárne, B. U. zaradená na pozíciu finančný účtovník, R. Š. zaradená na pozíciu referent PER a PAM, C.. L. Š. zaradená na pozíciu manažér kvality, C.. P. K., P. Zaradený na pozíciu odborný pracovník, P. B. zaradený na pozíciu pracovník strážnej služby, L. U. zaradený na pozíciu pracovník strážnej služby, L. D. zaradený na pozíciu pracovník strážnej služby, L. P. zaradený na pozíciu pracovník strážnej služby, U. H. zaradená na pozíciu upratovanie pracovných priestorov a umývanie laboratórneho skla, Ján Benka zaradený na pozíciu vodič zvozných liniek, U.. V. Č. zaradený na pozíciu veterinárny lekár a G. M. zaradená na pozíciu laborant. Z predložených listinných dôkazov (v spise č.l. 63 - 64, 69 -72) vyplýva teda skutočnosť, že v rozhodnom období u odporcu nedošlo k vytvoreniu zrušeného pracovného miesta a ani k prijatiu nového zamestnanca na toto pracovné miesto, čím podľa názoru súdu zo strany odporcu nedošlo k porušeniu ustanovenia § 61 ods. 3 Zákonníka práce.

S ohľadom na vyššie uvedené skutočnosti dospel súd k záveru, že všetky formálno-právne náležitosti výpovede danej navrhovateľovi z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce sú v tomto prípade riadne naplnené, keď právny úkon bol urobený v písomnej forme, skutkovo v ňom nie je vymedzený dôvod tak, aby ho bolo možné zameniť s iným dôvodom, výpoveď je daná navrhovateľovi pre jeho nadbytočnosť v súlade s prijatou organizačnou zmenou zamestnávateľa a s účinkami doručenia dňom, kedy navrhovateľ odmietol prevziať výpoveď dňa 19.12.2013. Skončenie pracovného pomeru považuje súd vo všetkých hľadiskách za platné, a preto návrh navrhovateľa zamietol. Nakoľko v predmetnej veci nie je daný právny základ, preto aj čo do náhrady mzdy súd nepovažoval za potrebné vykonať ďalšie dokazovanie ohľadom výšky uplatňovaného nároku, a preto aj v tejto časti návrh zamietol.

V zmysle § 137 zákona č. 99/1963 Zb. Občianskeho súdneho poriadku (ďalej len „O.s.p.“), trovy konania sú najmä hotové výdavky účastníkov a ich zástupcov, včítane súdneho poplatku, ušlý zárobok účastníkov a ich zákonných zástupcov, trovy dôkazov, odmena notára za vykonávané úkony súdneho komisára a jeho hotové výdavky, náhrada výdavkov právnickej osoby, ktorá je oprávnená zastupovať v konaní podľa osobitného predpisu, odmena správcu dedičstva a jeho hotové výdavky, tlmočné a odmena za zastupovanie, ak je zástupcom advokát.

Podľa § 142 ods. 1 O.s.p., účastníkovi, ktorý mal vo veci plný úspech, súd prizná náhradu trov potrebných na účelné uplatňovanie alebo bránenie práva proti účastníkovi, ktorý vo veci úspech nemal.

Podľa § 149 ods. 1 O.s.p., ak advokát zastupoval účastníka, ktorému bola prisúdená náhrada trov konania, je ten, ktorému bola uložená náhrada týchto trov, povinný zaplatiť ju advokátovi.

Podľa § 151 ods. 1 O.s.p., o povinnosti nahradiť trovy konania rozhoduje súd na návrh spravidla v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí. Účastník, ktorému sa prisudzuje náhrada trov konania, je povinný trovy konania vyčísliť najneskôr do troch pracovných dní od vyhlásenia tohto rozhodnutia.

Právny zástupca odporcu vyčíslil trovy konania odporcu podaním došlým na tunajší súd dňa 11.11.2014 v celkovej výške 658,44 Eur za šesť úkonov právnej pomoci poskytnutých odporcovi.

Zo súdneho spisu sp. zn. 8Cpr/3/2014 mal súd za preukázané, že odporcovi ako úspešnému účastníkovi konania vznikol nárok na náhradu trov účelne vynaložených na bránenie jeho práva a to v celkovej výške 499,14 Eur. Trovy konania odporcu pozostávajú z trov právneho zastúpenia vo výške 499,14 Eur, t. j. z tarifnej odmeny podľa § 10 ods. 1, v spojení s § 11 ods. 1 písm. a) a § 13 ods. 3 Vyhlášky MS SR č. 655/2004 Z. z. o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnych služieb účinnej od 01.01.2005 (ďalej len „vyhláška“) a z režijného paušálu podľa § 16 ods. 3 vyhlášky.

Podľa § 9 ods. 1 a 2 vyhlášky, základná sadzba tarifnej odmeny sa stanoví podľa tarifnej hodnoty veci alebo druhu veci, alebo práva a podľa počtu úkonov právnej služby, ktoré advokát vo veci vykonal, ak táto vyhláška neustanovuje inak. Základná sadzba tarifnej odmeny sa môže znížiť alebo zvýšiť v prípadoch uvedených v tejto vyhláške.

Podľa § 10 ods. 1, ak nie je ustanovené inak, základná sadzba tarifnej odmeny za jeden úkon právnej služby z tarifnej hodnoty je nad 165,97 eura do 663,88 eura je 16,60 eura + 1,66 eura za každých aj začatých 33,19 eura prevyšujúcich sumu 165,97 eura.

Podľa § 11 ods. 1 písm. a), základná sadzba tarifnej odmeny za jeden úkon právnej služby je jedna trinástina výpočtového základu, ak nie je možné vyjadriť hodnotu veci alebo práva v peniazoch, alebo ju možno zistiť len s nepomernými ťažkosťami,

Podľa § 13 ods. 3 vyhlášky, pri spojení dvoch alebo viacerých vecí sa základná sadzba tarifnej odmeny určenej z tarifnej hodnoty veci s najvyššou hodnotou zvyšuje o tretinu základnej sadzby tarifnej odmeny, ktorá by advokátovi patrila v ostatných spojených veciach.

Podľa § 16 ods. 3 vyhlášky, od klienta možno požadovať na náhradu výdavkov na miestne telekomunikačné výdavky a miestne prepravné sumu vo výške jednej stotiny výpočtového základu za každý úkon právnej služby. Túto sumu môže advokát požadovať aj vtedy, ak sa na jej náhrade s klientom osobitne nedohodol.

Súd postupoval pri výpočte tarifnej odmeny podľa citovaných ustanovení vyhlášky, keď základná sadzba tarifnej odmeny za jeden úkon právnej služby bola ustálená na sume 75,15 Eur a nie vo výške 101,70 Eur, ako vo svojom vyčíslení náhrady trov konania v súdnom spise na č.l. 82 a nasl. uvádza právny zástupca odporcu. Základná sadzba tarifnej odmeny za jeden úkon právnej služby vo výške 75,15 Eur bola vyčíslená ako súčet jednej trinástiny z výpočtového základu, ktorý pre rok 2014 predstavoval sumu 804,- Eur teda sumy 61,87 Eur a jednej tretiny základnej sadzby tarifnej odmeny, ktorá by inak patrila právnenému zástupcovi vo veci návrhu navrhovateľa o zaplatenie náhrady mzdy vo výške 600,- Eur, a teda sumy 13,28 Eur.

Právnenému zástupcovi navrhovateľa prináleží tarifná odmena za nasledovné úkony právnej služby uskutočnené v roku 2014 (á 75,15 Eur):

- prevzatie a príprava zastúpenia vrátane prvej porady s klientom dňa 22.07.2014 - § 13a ods. 1 písm. a) vyhlášky
- písomné podanie na súd vo veci samej dňa 22.07.2014 („Vyjadrenie žalovaného v súdnom spore Okresného súdu Zvolen zn. 8Cpr/3/2014 o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy“ zo dňa 22.07.2014) - § 13a ods. 1 písm. b) vyhlášky
- účasť na konaní pred súdom dňa 10.09.2014 - § 13a ods. 1 písm. d) vyhlášky
- písomné podanie na súd vo veci samej dňa 15.10.2014 („Zaslanie písomných dôkazov do súdneho spisu Okresného súdu Zvolen zn. 8Cpr/3/2014“ zo dňa 14.10.2014) - § 13a ods. 1 písm. b) vyhlášky
- písomné podanie na súd vo veci samej dňa 07.11.2014 („Vyjadrenie právneho zástupcu odporcu v súdnom spore Okresného súdu Zvolen zn. 8Cpr/3/2014“ zo dňa 06.11.2014) - § 13a ods. 1 písm. b) vyhlášky
- účasť na konaní pred súdom dňa 11.11.2014 - § 13a ods. 1 písm. d) vyhlášky
- režijný paušál $6 \times 8,04 = 48,24$ Eur

spolu: 499,14 Eur

Súd o náhrade trov konania rozhodol tak, že navrhovateľ je povinný nahradiť odporcovi trovy právneho zastúpenia vo výške 499,14 Eur na účet právneho zástupcu odporcu JUDr. Pavla Helma, advokáta, so sídlom advokátskej kancelárie Nám. SNP č. 75/26, 960 01 Zvolen, a to do troch dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku.

§ 63 ods. 1 písm. b) zák. 311/2001 Z. z.

§ 38 ods. 4 zák. č. 311/2001 Z. z.

§ 62 ods. 3 písm. b) zák. č. 311/2001 Z. z.

§ 77 zák. č. 311/2001 Z. z.

§ 61 ods. 1, 2 zák. č. 311/2001 Z. z.

§ 74 zák. č. 311/2001 Z. z.

§ 63 ods. 2 zák. č. 311/2001 Z. z.

§ 61 ods. 3 zák. č. 311/2001 Z. z.

§ 137 zák.č. 99/1963 Zb.

§ 142 ods. 1 zák. č. 99/1963 Zb.

§ 149 ods. 1 zák. č. 99/1963 Zb.

§ 151 ods. 1 zák. č. 99/1963 Zb.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia prostredníctvom tunajšieho súdu na Krajský súd v Banskej Bystrici, písomne v 3 vyhotoveniach (§ 204 ods. 1, prvá veta O. s. p.).

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3 O. s. p.) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha (§ 205 ods. 1 O. s. p.). Pokiaľ zákon pre podanie určitého druhu nevyžaduje ďalšie náležitosti, musí byť z podania zjavné, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka a čo sleduje, a musí byť podpísané a datované. Podanie treba predložiť s potrebným počtom rovnopisov a s prílohami tak, aby jeden rovnopis zostal na súde a aby každý účastník dostal jeden rovnopis, ak je to potrebné. Ak účastník nepredloží potrebný počet rovnopisov a príloh, súd vyhotoví kópie na jeho trovy (§ 42 ods. 3 O. s. p.).

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona (Zákon č. 233/1995 Z. z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti - Exekučný poriadok a o zmene a doplnení ďalších zákonov, v znení neskorších predpisov); ak ide o rozhodnutie o výchove maloletých detí, návrh na súdny výkon rozhodnutia (§ 251 ods. 1 O. s. p.).

Odvolanie proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že

a) v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods. 1 O. s. p., t. j.

1) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov

2) ten, kto v konaní vystupoval ako účastník, nemal spôsobilosť byť účastníkom konania

3) účastník konania nemal procesnú spôsobilosť a nebol riadne zastúpený

4) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie

5) sa nepodal návrh na začatie konania, hoci podľa zákona bol potrebný

6) účastníkovi konania sa postupom súdu odňala možnosť konať pred súdom

7) rozhodoval vylúčený sudca alebo bol súd nesprávne obsadený, ibaže namiesto samosudcu rozhodoval senát

8) súd prvého stupňa nesprávne právne posúdil vec a preto nevykonal ďalšie navrhované dôkazy

9) sa rozhodlo bez návrhu, nejde o rozhodnutie vo veci samej a dôvody, pre ktoré bolo vydané, zanikli alebo ak také dôvody neexistovali

10) bol odvolacím súdom schválený zmier

b) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,

c) súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,

d) súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,

e) doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a O. s. p.), t. j.

1) sa týkajú podmienok konania, vecnej príslušnosti súdu, vylúčenia sudcu (prísediaceho) alebo obsadenia súdu,

2) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci samej,

3) odvolateľ nebol riadne poučený podľa § 120 ods. 4 O. s. p.,

4) ich účastník konania bez svojej viny nemohol označiť alebo predložiť do rozhodnutia súdu prvého stupňa

f) rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 205 ods. 2 O. s. p.).