

Súd: Okresný súd Trnava
Spisová značka: 8Cpr/3/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2114217774
Dátum vydania rozhodnutia: 09. 04. 2015
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Bibiana Ťažiarová
ECLI: ECLI:SK:OSTT:2015:2114217774.4

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Trnava samosudkyňou JUDr. Bibiánou Ťažiarovou v právnej veci navrhovateľky: V. F., rodedná T., narodená XX.X.XXXX, bytom L. XX, M., zastúpená: JUDr. Vladimír Janák, advokát, Lermontovova 9, Bratislava, proti odporcovi: Mgr. Ľuboš Bačík REALTEC, so sídlom Sladovnícka 21, Trnava, IČO: 35 401 141, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, takto,

rozhodol:

I. Súd návrh **z a m i e t a**.

II. Odporcovi sa náhrada trov konania nepriznáva.

o d ô v o d n e n i e :

Navrhovateľka sa návrhom doručeným tunajšiemu súdu dňa 30. 6. 2014 v spojení s doplnením doručeným súdu dňa 4. 8. 2014 domáha určenia, že výpoveď daná navrhovateľke listom odporcu zo dňa 24. 3. 2014 je neplatná.

Uznesením č. k. 8Cpr/3/2014-21 zo dňa 8. 9. 2014 súd konanie v časti náhrady mzdy s príslušným úrokom z omeškania zastavil.

Predmetom konania zostala požiadavka na určenia, že výpoveď daná navrhovateľke listom odporcu zo dňa 24. 3. 2014 je neplatná.

Odporca s návrhom nesúhlasil.

Súd vo veci vykonal dokazovanie výsluchom účastníkov konania, oboznámením sa s obsahom spisového materiálu najmä návrhom zo dňa 30. 6. 2014, podaním navrhovateľky zo dňa 4.4.2014, výpoveďou z 24.3.2014, listom odporcu z 15.4.2014, podaním navrhovateľky zo dňa 17.7.2014, výpisom zo živnostenského registra odporcu, podaním navrhovateľky z 9.7.2014, pracovnou zmluvou na, potvrdením o zamestnaní na č.l. 18, potvrdením o príjme na č.l. 19, mzdovým listom na č.l. 20, rozhodnutím o organizačnej zmene zo dňa 21.3.2014, spisom 37C/65/2010 (návrhom zo dňa 26.4.2010, Uznesením 37C/65/2010-24 zo dňa 3.12.2010), s obsahom celého spisového materiálu a zistil nasledovný skutkový stav.

Právny zástupca navrhovateľky uviedol, že výpoveď zo dňa 24.3.2014 je neplatná, nakoľko je v rozpore s dobrými mravmi. Poukázal na § 13 ods. 3 Zákonníka práce a článok 2 § 37 a § 39 OZ. Poukázal na rozhodnutie R 28/2009 s tým, že odporca už v rámci predchádzajúceho konania o rozvoze manželstva účastníkov vedeného pod sp. zn. 37C/295/2009 dal navrhovateľke okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 13.4.2010. Následne oznámil navrhovateľke písomne zrušenie okamžitého skončenia pracovného pomeru. Konanie však bolo zastavené, navrhovateľka zobrala návrh späť. Od

roku 2013 prebieha rozvodové konanie vedené pod sp.zn. 20P/160/2013, keď počas tohto konania sa odporca navrhovateľke vyhrážal skončením pracovného pomeru. Má snahu, aby navrhovateľka bola bez príjmu, konanie odporca zakrýval tým, že s navrhovateľkou skončil pracovný pomer výpoveďou zo dňa 24.3.2014 z organizačných dôvodov. Ešte počas prvého konania o rozvode odporca dal navrhovateľke skončenie pracovného pomeru z organizačných dôvodov. Okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 13.4.2010 skončilo tak, že odporca doručil navrhovateľ písomné oznámenie o zrušení okamžitého skončenia pracovného pomeru. Navrhovateľka zareagovala tak, že nastúpila do práce a pokračovala. Odporca jej uhrádzal mzdu.

Navrhovateľka uviedla, že výpoveď odporcu z 24.3.2014 považuje za účelovú, z dôvodu, že podala návrh na rozvod. Ide o to, aby je odstrihol od príjmu. Pracovný pomer u odporcu vznikol 19.1.2008. Nedošlo k žiadnej zmene predmetu pracovnej zmluvy. Stále je na pozícii obchodný manažér, predajca plastových okien a garážových brán. V marci 2014 bolo zamestnancov vrátane odporcu 5. Synovec odporcu na pozícii obchodný manažér, zamestnankyňa na pozícii ako administratíva a ďalší zamestnanec na pozícii obchodný manažér. V rámci organizačných zmien bola zrušená jej pozícia. Takisto ako bola zrušená jej pozícia v roku 2009. O organizačnej zmene, ktorá predchádzala výpovedi nevedela, dozvedela sa o nej z obsahu výpovede, ktorá jej bola doručená poštou. Pred daním výpovede jej iné pracovné miesto u odporcu ponúknuté nebolo. Žiadne vyhotovenie dodatku nepodpísala. Neexistovala žiadna dohoda o zmene pracovnej náplne alebo pozície. Žiadne pracovné miesto jej pred výpoveďou ponúknuté nebol, ani pozícia kuchárky, čašníčky ani upratovačky. Skončenie pracovného pomeru pre nadbytočnosť z 31.12.2009, bolo napadnuté na súde sp. zn. 37C/65/2010, avšak následne bol návrh zobratý späť. Nevie prečo bolo dané okamžité skončenie pracovného pomeru z 30.4.2010. Do zamestnania nastúpila na základe výzvy zo dňa 4.5.2010 hneď na ďalší deň, podmienky sa nemenili ani pracovná pozícia, nemenila sa v tom roku ani výška mzdy. Nedožvedela som sa ani to, že došlo k prevodu firmy odporcu na Realtec plus s.r.o. Nikdy nevykonávala činnosť v zmysle pozície obchodného manažéra predajca plastových okien a garážových brán. Nechodila na miesto výkonu práce Rybníkova 10, Trnava. Miesto výkonu práce bola v skutočnosti L., adresa bydliska. Realizovala nákupy pre domácnosť, deti, zabezpečovala dovolenky, krúžky pre deti, nákupy pre manžela, mala k dispozícii služobné auto. Pracovnú zmluvu z 19.1.2008 podpísala z dôvodu a s úmyslom, že mala v činnosti, ktoré uviedla, nákupy pre domácnosť, deti, zabezpečovanie dovolenky, krúžky pre deti, nákupy pre manžela ako pracovnú náplň. Odporca uzavrel túto pracovnú zmluvu s úmyslom, aby nikde inde nepracovala, bol žiarlivec, aby ju mal pod kontrolou. Odporca jej povedal o činnostiach, ktoré uviedla, že to bude jej pracovnou náplňou, keďže sme mali dvojčiky a staršieho syna. Výpoveď zo dňa 31.12.2009 nebola navrhovateľkou napadnutá neplatnosťou. S navrhovateľom 1.1.2010 a potom neuzatvorila pracovnú zmluvu, zostala v platnosti pôvodná zo dňa 19.1.2008. Nebola jej ponúknutá na podpis žiadna pracovná zmluva, neboli jej oznámené žiadne pracovné zmeny. Pre odporcu ako zamestnávateľa, potom ako jej dal výpoveď z 31.12.2009, vykonávala činnosti, o ktorých som hovorila, nákupy pre domácnosť, deti, zabezpečovanie dovolenky, krúžky pre deti, nákupy pre manžela, t.j. starostlivosť o domácnosť a rodinu. Ani od podania výpovede ani do júna 30.6.2014, ani do dnešného dňa nevykonávala inú činnosť pre odporcu ako starostlivosť o domácnosť a rodinu. Miesto výkonu práce bola L., M.. Potom ako odporca jej dal okamžité skončenie pracovného pomeru z 13.4.2010, to pokračovalo naďalej rovnako, nebola uzatvorená žiadna dohoda o pracovnom pomere a následne jej dal výzvu na nástup do zamestnania, keď nástup do práce znamenalo to, že vykonávala činnosti čo dovtedy, starostlivosť o domácnosť a rodinu. Odporca vedel o tom, že bude vykonávať činnosti doma, starostlivosť o neho a deti. Odporca nikdy od nej nežiadal, aby prišla do miesta výkonu práce v zmysle písomnej pracovnej zmluvy, ani nežiadal odo mňa vykonávanie činnosti v zmysle pracovnej zmluvy z roku 2008.

Odporca uviedol, že s návrhom nesúhlasí. Manželstvo je permanentne v rozvodovom konaní od roku 2005. Výpoveď bola daná navrhovateľke v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ so splnením si všetkých náležitostí zo strany zamestnávateľa a pri jej realizácii zo strany zamestnávateľa neboli zohľadnené žiadne iné motívy a faktory v súvislosti s prebiehajúcim rozvodovým a trestným konaním. Navrhovateľka sa v konaní o rozvod ako aj na polícii vyjadrovala, že je zamestnaná formálne a nikdy v práci nebola. V roku 2014 k organizačnej zmene prišlo z dôvodu ekonomickej neefektívnosti fungovania firmy a nemožnosti jej ďalšieho zamestnávania. Prakticky pozícia obchodného manažéra zanikla v roku 2010, keď odvtedy nemá v živnosti podnikanie v oblasti výroby a montáže plastových okien. Od roku 2010 do roku 2014 si mala navrhovateľka plniť svoje obchodné aktivity pri získavaní klientov v reštauračno-obchodnom zariadení Hviezda v Čhtelnici. Avšak uvedené pracovné povinnosti si neplnila. Dodatok k pracovnej zmluve tento bol vyhotovený a podpísaný v roku 2010 a týkal sa úpravy pracovnej náplne navrhovateľky. Dodatkom

nedisponuje, následne bol navrhovateľkou zničený. V čase organizačných zmien okrem navrhovateľky zamestnával 4 zamestnancov v pracovných pozíciách 2 kuchárky, 2 čašníčky. Pracovné pozície, o ktorých hovorila navrhovateľka sa týkajú firmy môjho otca Realtec plus, s.r.o., kde ako syn nemá žiadny obchodný podiel. Ústne navrhovateľke ponúkol pred výpoveďou, že by mohla ísť robiť kuchárku, čašníčku alebo upratovačku, na upratovačku kvalifikáciu nepotrebovala a kuchárku a čašníčku som jej ponúkol za predpokladu, že si doplní vzdelanie rekvalifikačným kurzom. Navrhovateľka sa vyjadrila, že nemá záujem. Pracovný pomer vznikol na základe pracovnej zmluvy z 19.1.2008. Iná zmluva ani dodatok neexistuje. Posledná mzda bola navrhovateľke vyplatená za jún 2014. Pri podpise pracovnej zmluvy z 19.1.2008 mal úmysel, aby navrhovateľka aktívne pracovala pre firmu, miesto výkonu práce mala ako ostatní Rybníková 10, nebolo dohodnuté miesto výkonu práce L. XX. Nemala v zmysle zmluvy vykonávať činnosti, ktoré uvádzala navrhovateľka. Existujú dochádzkové knihy aj do roku 2008, avšak navrhovateľka v nich nie je zahrnutá, pretože sa nedostavila do miesta výkonu práce. Mzda bola vyplácaná navrhovateľke bez toho, že by bola vedená evidencia o dochádzke. Navrhovateľka nevykonávala činnosti v zmysle pracovnej zmluvy z 19.1.2008 ani činnosť, ktorú uvádzal ako pracovnú náplň po roku 2010. Toleroval navrhovateľke jej pracovné návyky z dôvodu, že je matkou našich spoločných detí. Nikdy nebolo medzi nami dohodnuté, že bude plniť náhradné práce v domácnosti. Uvedené rozhodnutie urobila navrhovateľka sama a akceptoval to z dôvodu, že je matkou našich spoločných detí. Akceptoval to od začiatku od 19.1.2008, kedy nezačala chodiť do práce. Zmluva s navrhovateľkou bola uzavretá ako s inými zamestnancami, avšak navrhovateľka nenastúpila do práce. Výzvu, aby navrhovateľka nastúpila do zamestnania, potom ako jej dal okamžité skončenie pracovného pomeru, dal preto, že konania v týchto veciach sú často zdĺhavé a iracionálne. Po písomnej výzve na nástup do práce navrhovateľku opakovane vyzýval, aby si začala plniť pracovné povinnosti, čo ona však odmietala. Neriešil to žiadnym spôsobom, navrhovateľka bola v podstate formálne zamestnaná, tak ako to uvádzala. Chcel, aby vykonávala činnosti v zmysle písomnej pracovnej zmluvy, tieto činnosti však navrhovateľka nevykonávala. Pracovný pomer som neskončil, aj keď si neplnila svoje povinnosti, toleroval jej to. Dňa 24.3.2014 bola navrhovateľka stále matkou našich detí, ale ekonomická výkonnosť firmy aj so zníženým počtom zamestnancov nedovoľovala, aby menovaná zostávala naďalej formálne zamestnaná.

Z výpisu zo živnostenského registra odporcu vyplýva, že odporca mal v predmete podnikania: výroba a montáž plastových okien a dverí - deň vzniku oprávnenia 28. 2. 2001 a deň zániku oprávnenia 12. 5. 2010.

Písomnou pracovnou zmluvou zo dňa 19. 1. 2008 sa odporca s navrhovateľkou dohodli na pracovnom pomere na dobu určitú so skúšobnou dobou 3 mesiace, s výškou mesačného tarifného platu 12 500 Sk, s dňom nástupu do práce 19. 1. 2008, na pozícii obchodný manažér - predajca plastových okien a garážových brán, s miestom výkonu práce obchodná kancelária v Trnave, Rybníková 10. Písomnosťou zo dňa 31. 12. 2009 odporca s navrhovateľkou skončil pracovný pomer v § 63 ods. 1 písm. b) v rámci racionalizačných opatrení o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce. Okamžitým skončením pracovného pomeru zo dňa 13. 4. 2010 vyplýva, že odporca dal navrhovateľke v zmysle § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, z dôsledku neospravedlnenej absencie od 1. 4. 2010, čo považuje za závažné porušenie pracovnej disciplíny, okamžité skončenie pracovného pomeru. Písomnosťou zo dňa 4. 5. 2010 odporca oznámil navrhovateľke (na vedomie právneho zástupcovi navrhovateľky), že na základe oznámenia navrhovateľky zo dňa 26. 4. 2010 o trvaní navrhovateľky na ďalšom zamestnávaní, vyzval odporca k neodkladnému nástupu navrhovateľky do zamestnania. Rozhodnutím o organizačnej zmene zo dňa 21. 3. 2014 odporca prijal rozhodnutie v súlade s § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce prijíma rozhodnutím o organizačnej zmene - uplynutím dňa 31. 3. 2014 s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce sa znižuje stav/počet zamestnancov. Z uvedeného dôvodu sa zrušuje 1 pracovné miesto s pracovnou pozíciou obchodný manažér. Výpoveďou zo dňa 24. 3. 2014 dal odporca navrhovateľke výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, ktorú odôvodnil tým, že na základe rozhodnutia zo dňa 20. 3. 2014 o organizačnej zmene bolo s účinnosťou od 1. 4. 2014 zrušené jedno pracovné miesto, pracovná pozícia obchodný manažér. Zamestnávateľ nemá možnosť navrhovateľku ďalej zamestnávať. Pracovný pomer sa skončí 30. 6. 2014, keď navrhovateľka pracovala u odporcu viac ako 5 rokov. Písomnosťou zo dňa 4. 4. 2014 oznámila navrhovateľka odporcovi, že dňa 25. 3. 2013 obdržala výpoveď ku dňu 30. 6. 2014, výpoveď považuje za neplatnú a trvá na ďalšom zamestnávaní. Písomnosťou zo dňa 15. 4. 2014 oznámil odporca, že pracovný pomer považuje za platne skončený. Potvrdením o zamestnaní zo dňa 12. 7. 2014 odporca potvrdil, že navrhovateľka bola u odporcu zamestnaná od 19.

1. 2008 do 30. 6. 2014. Z potvrdenia o príjme navrhovateľky u odporcu vyplýva výška vyplatenej čistej mzdy za obdobie 7/2013-6/2014.

Podľa ustanovenia § 125 veta prvá Občianskeho súdneho poriadku za dôkaz môžu slúžiť všetky prostriedky, ktorými možno zistiť stav veci, najmä výsluch svedkov, znalecký posudok, správy a vyjadrenia orgánov, fyzických osôb a právnických osôb, listiny, obhliadka a výsluch účastníkov.

Povinnosťou súdu je v tomto konaní je skúmať nielen hmotno-právne, ale aj formálne náležitosti skončenia pracovného pomeru, ak sa konanie týka jeho neplatnosti. Ak je nesplnenie náležitostí jednostranného právneho úkonu sankcionované neplatnosťou, neostáva iné, ako túto neplatnosť vysloviť bez ohľadu na to, či sú splnené hmotnoprávne podmienky takéhoto úkonu. Súd sa v konaní ďalej už nezaoberal formálnymi náležitosťami skončenia pracovného pomeru, ktoré navrhovateľka napadla. Nakoľko súd mal za to, že pracovný pomer medzi účastníkmi konania ku dňu podania výpovede zo dňa 24. 3. 2014 medzi účastníkmi konania neexistoval a navrhovateľka nepreukázala naliehavý právny záujem na požadovanom určení v zmysle § 80 písm. c) Občianskeho súdneho poriadku.

Podľa ustanovenia § 80 písm. c) Občianskeho súdneho poriadku návrhom na začatie konania možno uplatniť, aby sa rozhodlo najmä o určení, či tu právny vzťah alebo právo je alebo nie je, ak je na tom naliehavý právny záujem.

Základným predpokladom, aby sa súd zaoberal otázkou neplatnosti v rámci určovacej žaloby, je preukázanie naliehavého právneho záujmu na takomto určení. Podľa výkladu podávaného ustálenou súdnou praxou je naliehavý právny záujem daný najmä tam, kde by bez požadovaného určenia bolo právo žalobcu ohrozené alebo by sa jeho postavenie stalo neistým. Žaloba preto spravidla nemôže byť opodstatnená tam, kde možno žalovať na splnenie povinnosti podľa § 80 písm. b/ Občianskeho súdneho poriadku. Určovacia žaloba podľa § 80 písm. c/ Občianskeho súdneho poriadku je skôr preventívneho charakteru a má miesto jednak tam, kde jej pomocou možno eliminovať stav ohrozenia práva či neistoty v právnom vzťahu a k zodpovedajúcej náprave nemožno dospieť inak, a jednak v prípadoch, v ktorých určovacia žaloba účinnejšie než iné právne prostriedky vystihuje obsah a povahu príslušného právneho vzťahu a jej prostredníctvom možno dosiahnuť úpravy, tvoriace určitý právny rámec, ktorý je zárukou odvrátenia budúcich sporov účastníkov. Tieto funkcie korešpondujú s podmienkou naliehavého právneho záujmu. Ak nemožno v konkrétnom prípade očakávať, že ich určovacia žaloba bude plniť, nebude ani právny záujem na takomto určení.

Podľa ustanovenia § 3 ods. 1 Občianskeho zákonníka výkon práv a povinností vyplývajúcich z občianskoprávných vzťahov nesmie bez právneho dôvodu zasahovať do práv a oprávnených záujmov iných a nesmie byť v rozpore s dobrými mravmi.

Podľa ustanovenia § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka právny úkon sa musí urobiť slobodne a vážne, určite a zrozumiteľne; inak je neplatný.

Podľa ustanovenia § 39 Občianskeho zákonníka neplatný je právny úkon, ktorý svojím obsahom alebo účelom odporuje zákonu alebo ho obchádza alebo sa prieči dobrým mravom.

Podľa ustanovenia § 51 Občianskeho zákonníka účastníci môžu uzavrieť i takú zmluvu, ktorá nie je osobitne upravená; zmluva však nesmie odporovať obsahu alebo účelu tohto zákona.

Podľa ustanovenia § 1 ods. 4 Zákonníka práce v znení ku dňu uzavretia pracovnej zmluvy zo dňa 19. 1. 2008 ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahuje sa na tieto právne vzťahy Občiansky zákonník.

Podľa ustanovenia § 1 ods. 4 Zákonníka práce v platnom znení ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

Podľa ustanovenia § 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.

Návrh navrhovateľky bol doručený tunajšiemu súdu dňa 30. 6. 2014 tj. včas v rámci dvojmesačnej lehoty, ktorá jej začala plynúť odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť, t. j. dňa 30. 6. 2014.

Podľa ustanovenia § 38 ods. 1 Zákonníka práce v platnom znení písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. To platí rovnako o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku.

Podľa ustanovenia § 38 ods. 4 Zákonníka práce v platnom znení 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.

Ide o kogentné ustanovenie Zákonníka práce, ktoré uprednostňuje priame doručovanie pre doručovaním poštou. Ak zamestnávateľ nedoručí zamestnancovi písomnosť, ktorá by mala byť podľa Zákonníka práce doručená do vlastných rúk, písomnosť sa považuje za nedoručenú. Poštou doručená zásielka sa považuje za doručenú, ak zamestnanec zásielku prevzal, ak zamestnanec výslovne odmietol písomnosti prijať alebo vrátením odosielajúcemu zamestnávateľovi ako nedoručiteľnú písomnosť za predpokladu, že zamestnanec svojím konaním alebo opomenutím zmaril doručenie písomnosti. V prípade, že zamestnanec odmietne doručenie písomnosti, platí nevyvrátiteľná domnienka, že písomnosť bola doručená.

Pokiaľ sa jedná o doručenie napadnutej výpovede zo dňa 24. 3. 2014 navrhovateľke, táto potvrdila v liste zo dňa 4. 4. 2014, že dňa 25. 3. 2013 je bola doručená výpoveď zo dňa 24. 3. 2014. Avšak z kontextu písomnosti ako aj skutkových okolností je zrejmé, že navrhovateľka mala na mysli doručenie dňa 25. 3. 2014. Súd má za preukázané a nesporné, že výpoveď zo dňa 24. 3. 2014 bola doručená do vlastných rúk navrhovateľke dňa 25. 3. 2014 a to bez ohľadu na dátum uvedený v písomnosti zo dňa 4. 4. 2014 a na to, že prevzatie písomnosti nepreukázal odporca.

Podľa ustanovenia § 42 ods. 1 Zákonníka práce pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

Podľa ustanovenia § 15 Zákonníka práce v znení ku dňu uzavretia pracovnej zmluvy prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom.

Podľa ustanovenia § 16 ods. 1 Zákonníka práce ku dňu uzavretia pracovnej zmluvy na právne úkony, pri ktorých sa vyžaduje písomná forma, je potrebná u tých, ktorí nemôžu písať alebo čítať, notárska zápisnica alebo zápisnica potvrdená dvoma súčasne prítomnými zamestnancami zamestnávateľa o tom, že právny úkon zodpovedá prejavenej vôli, ods. 2 notárska zápisnica alebo zápisnica potvrdená dvoma súčasne prítomnými zamestnancami zamestnávateľa sa nevyžaduje, ak má ten, kto nemôže čítať alebo písať, schopnosť oboznámiť sa s obsahom právneho úkonu pomocou prístrojov alebo špeciálnych pomôcok a je schopný zápisnicu vlastnoručne podpísať.

Podľa ustanovenia § 18 Zákonníka práce ku dňu uzavretia pracovnej zmluvy zmluva podľa tohto zákona alebo iných pracovnoprávných predpisov je uzatvorená, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu.

Podľa ustanovenia § 19 ods. 2 Zákonníka práce ku dňu uzavretia pracovnej zmluvy od pracovnej zmluvy možno odstúpiť, len kým zamestnanec nenastúpi do práce v dohodnutý deň bez toho, že by mu v tom bránila prekážka v práci, alebo do týždňa neupovedomí zamestnávateľa o tejto prekážke.

Podľa ustanovenia § 42 ods. 1 Zákonníka práce v znení ku dňu uzavretia pracovnej zmluvy pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

Podľa ustanovenia § 43 ods. 1 Zákonníka práce v znení ku dňu uzavretie pracovnej zmluvy v pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú: a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika, b) miesto výkonu práce (obec a organizačnú časť alebo inak určené miesto), c) deň nástupu do práce, d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

Podľa ustanovenia § 46 Zákonníka práce v znení ku dňu uzavretia zmluvy pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce.

Podľa ustanovenia § 59 ods. 1 Zákonníka práce v platnom znení pracovný pomer možno skončiť a) dohodou, b) výpoveďou, c) okamžitým skončením, d) skončením v skúšobnej dobe.

Podľa ustanovenia § 62 ods. 1 Zákonníka práce v znení k 31. 12. 2009) Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba je rovnaká pre zamestnávateľa aj zamestnanca a je najmenej dva mesiace. Ak je daná výpoveď zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov, je výpovedná doba najmenej tri mesiace, ods. 2 výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak nie je ustanovené inak.

Podľa ustanovenia § 61 ods. 4 Zákonníka práce v znení ku dňu výpovede 31. 12. 2009 výpoveď, ktorá bola doručená druhému účastníkovi, možno odvolať len s jeho súhlasom. Odvolanie výpovede, ako aj súhlas s jej odvolaním treba urobiť písomne.

Podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce v znení k 31. 12. 2009 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, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách.

Z vykonaného dokazovania bolo nesporné, že účastníci konania dňa 19. 1. 2008 podpísali písomnú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú. Dohodli v nej podstatné náležitosti v zmysle ustanovenia § 43 ods. 1 Zákonníka práce. Avšak dňa 19. 1. 2008 navrhovateľka nenastúpila na miesto výkonu práce, dohodnutý druh práce reálne pre odporcu nezačala vykonávať a ani nevykonávala. Napriek tejto skutočnosti odporca od predmetnej písomnej zmluvy zo dňa 19. 1. 2008 v zmysle § 19 Zákonníka práce neodstúpil. Odporca písomnosťou zo dňa 31. 12. 2009 dal navrhovateľke v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce výpoveď pre nadbytočnosť. Predmetná výpoveď nebola na súde zo strany navrhovateľky napadnutá neplatnosťou. Navrhovateľka v návrhu podanom na súd dňa 28. 4. 2010 vedenom na tunajšom súde sp. zn. 37C/65/2010 (ktoré sa týkalo určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 13. 4. 2010), založila ako písomný doklad aj predmetnú výpoveď pre nadbytočnosť zo dňa 31. 12. 2009 a zároveň v návrhu uviedla, že táto výpoveď jej bola doručená v januári 2010. S ohľadom na uvedené má súd za to, že pracovný pomer založený pracovnou zmluvou zo dňa 19. 1. 2008 skončil najneskôr uplynutím výpovednej doby ku dňu 31. 3. 2010. Na tom nič nemení ani skutočnosť, že listom zo dňa 15. 1. 2010 oznámil odporca navrhovateľke, že jej pracovný pomer trvá a nie je vo výpovednej lehote, keď predmetný úkon nespĺňa náležitosti v zmysle ustanovenia § 61 ods. 4 Zákonníka práce ako odvolanie výpovede, ale predovšetkým nebola v konaní preukázané, že navrhovateľka písomne súhlasila s odvolaním výpovede. Keď žiaden účastník nepredložil listinný dôkaz a ani uvedené netvrdili. Napriek tomu, že podľa názoru súdu pracovný pomer medzi účastníkmi ku dňu 13. 4. 2010 neexistoval, dal odporca navrhovateľke okamžité skončenie pracovného pomeru v zmysle ustanovenia § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu neospravedlnenej absencie od 1. 4. 2010, čo považuje za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Predmetné okamžité skončenie pracovného pomeru navrhovateľka napadla na súde dňa 28. 4. 2010 v konaní sp. zn. 37C/65/2010. V návrhu navrhovateľka uviedla, že okamžité skončenie pracovného pomeru prevzala dňa 15. 4. 2010. Pričom konanie bolo z dôvodu späťvzatia návrhu navrhovateľkou zastavené (právoplatné dňa 29. 12. 2010). S ohľadom na uvedené o predmetnom okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 13. 4. 2010, nebolo rozhodnuté o jeho neplatnosti.

Podľa ustanovenia § 68 ods. 1 Zákonník práce v znení k 13. 4. 2010 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, ods. 2 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. 3 a 4.

Podľa ustanovenia § 70 Zákonníka práce v znení k 13. 4. 2010 okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.

Na vyššie uvedenom nemení nič ani písomnosť odporcu zo dňa 4. 5. 2010, ktorou vyzval navrhovateľku k nástupu do zamestnania, pričom v písomnosti uviedol, že navrhovateľka sa má vyjadriť k absencii od 1. 4. 2010 do 4. 5. 2010. Súd má za preukázané, že okrem založenej písomnej pracovnej zmluvy zo dňa 19. 1. 2008 účastníci konania neuzavreli a nepodpísali žiadnu ďalšiu písomnú pracovnú zmluvu, neuzavreli žiadnu zmenu písomnej pracovnej zmluvy zo dňa 19. 1. 2008 ohľadom žiadnych obsahových náležitostí. Hoci odporca v konaní tvrdil podpísanie zmeny pôvodnej pracovnej zmluvy v časti pracovnej náplne navrhovateľky, čo však navrhovateľka poprela a odporca neuniesol dôkazné bremeno ohľadom ním tvrdeného v zmysle § 120 ods. 4 Občianskeho súdneho poriadku. Ďalšou významnou skutočnosťou, ktorú súd považoval za preukázanú je, že účastníci konania nikdy po 19. 1. 2008 neuzavreli žiadnu ústnu dohodu o pracovnej zmluve a to ani konkludentne, ktorou by vznikol pracovný pomer navrhovateľky u odporcu. Tak navrhovateľka ako aj odporca tvrdili, že pracovný pomer bol formálny. Navrhovateľka tvrdila, že nikdy nevykonávala činnosť v zmysle pozície obchodného manažéra plastových okien a garážových brán u odporcu, nechodila na miesto výkonu práce, Rybníkova 10, Trnava. Už pracovnú zmluvu zo dňa 19. 1. 2008 podpísala s úmyslom vykonávať činnosti ako starostlivosť o domácnosť a rodinu, nákupy pre domácnosť, deti, zabezpečovanie dovolenky, krúžkov pre deti, nákupy pre manžela a nie činnosť v zmysle pracovnej zmluvy zo dňa 19. 1. 2008. Pričom podľa jej vyjadrenia odporca ani nežiadal, aby vykonávala činnosti v zmysle pracovnej zmluvy zo dňa 19. 1. 2008. Odporca síce tvrdenie navrhovateľky ohľadom pracovnej náplne, t. j. druhu práce starostlivosť o domácnosť a rodinu nepotvrdil. Avšak potvrdil, že navrhovateľka nevykonávala činnosti v zmysle pracovnej zmluvy z 19.1.2008 a ani činnosť, ktorá mala byť obsahom ním tvrdenej zmeny pracovnej zmluvy zo dňa 19. 1. 2008. Uvedené potvrdzuje aj skutočnosť, že od 12. 5. 2010 ani navrhovateľka pre odporcu nemohla vykonávať druh práce v zmysle pracovnej zmluvy zo dňa 19. 1. 2008, nakoľko k tomuto dňu mu zaniklo v tejto oblasti aj živnostenské oprávnenie. Ďalej bolo preukázané, že pred výpoveďou zo dňa 24. 3. 2014 bola navrhovateľka vyplácaná mzda, avšak bez toho, aby navrhovateľka skutočne na základe pracovnej zmluvy pre odporcu pracovala a bez toho, aby sa o jej pracovnej činnosti v mieste výkonu práce viedla dochádzka. Sám odporca sa vyjadril, že od 19. 1. 2008 akceptoval postup navrhovateľky v tom, že nebude chodiť do miesta výkonu práce.

Podľa ustanovenia § 18 Zákona o rodine manželia sú si v manželstve rovní v právach a povinnostiach. Sú povinní žiť spolu, byť si verní, vzájomne rešpektovať svoju dôstojnosť, pomáhať si, starať sa spoločne o deti a vytvárať zdravé rodinné prostredie.

Podľa ustanovenia § 19 ods. 1 Zákona o rodine o uspokojovanie potrieb rodiny založenej manželstvom sú povinní starať sa obidvaja manželia podľa svojich schopností, možností a majetkových pomerov. Uspokojovaním potrieb rodiny je aj osobná starostlivosť o deti a domácnosť.

Súd má za to, že činnosti, ktoré podľa tvrdenia navrhovateľky vykonávala pre odporcu sú predmetom úpravy Zákona o rodine, keď navrhovateľka a odporca sú manželia, a to aj v čase uzavretia písomnosti pracovnej zmluvy zo dňa 19. 1. 2008. Pričom tieto činnosti nemôžu byť ako druh práce dohodnuté v pracovnej zmluve. V prípade takejto dohody táto by bola postihnutá neplatnosťou v zmysle § 3 ods. 1 Občianskeho zákonníka, keďže by bola v rozpore s dobrými mravmi.

Podľa ustanovenia § 61 ods. 1 Zákonníka práce výpoveďou v znení ku dňu výpovede 24. 3. 2014 môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

Podľa ustanovenia § 61 ods. 2 Zákonníka práce v znení ku dňu výpovede 24. 3. 2014 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.

Podľa ustanovenia § 61 ods. 3 Zákonníka práce v znení ku dňu výpovede 24. 3. 2014 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.

Podľa ustanovenia § 61 ods. 4 Zákonníka práce v znení ku dňu výpovede 24. 3. 2014 výpoveď, ktorá bola doručená druhému účastníkovi, možno odvolať len s jeho súhlasom. Odvolanie výpovede, ako aj súhlas s jej odvolaním treba urobiť písomne.

Výpoveď na rozdiel od dohody o skončení pracovného pomeru je jednostranný adresovaný prejav vôle skončiť pracovný pomer bez ohľadu na vôľu druhého účastníka. Prejav vôle vo výpovedi musí byť výslovný, nesmie byť konkludentný. Aj pri tomto právnom úkone rovnako ako pri iných právnych úkonoch je možné zastúpenie podľa Občianskeho zákonníka na základe plnej moci. Výpoveď ako právny úkon musí byť určitá. Neplatnou aj výpoveď zamestnávateľa, ak je v rozpore s dobrými mravmi. Rozpor s dobrými mravmi predpokladá, že motívy výpovede nie sú v súlade so základnými zásadami právneho poriadku.

Podľa ustanovenia § 62 ods. 1 Zákonníka práce v znení ku dňu výpovede 24. 3. 2014 výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

Podľa ustanovenia § 62 ods. 2 Zákonníka práce v znení ku dňu výpovede 24. 3. 2014 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.

Podľa ustanovenia § 62 ods. 3 Zákonníka práce v znení ku dňu výpovede 24. 3. 2014 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
a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov, b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

Podľa ustanovenia § 62 ods. 7 Zákonníka práce v znení ku dňu výpovede 24. 3. 2014 výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak tento zákon neustanovuje inak.

S ohľadom na to, že súd má za to, že ku dňu 24. 3. 2014 medzi účastníkmi konania neexistoval pracovný pomer, odporca dal navrhovateľku 1. 4. 2014 bolo zrušené pracovné miesto, pracovná pozícia obchodný manažér podľa uzatvorenej pracovnej zmluvy od 19. 1. 2008. Napriek tomu, že pracovný pomer neexistoval súd uvádza, že odporca nepreukázal splnenie povinnosti v zmysle § 63 ods. 2 a to ponúknutie navrhovateľke voľného pracovného miesta v mieste výkonu práce pred podaním samotnej výpovede. Ale predovšetkým súd má za to, že odporca nesplnil predpoklad výpovede a to ním tvrdenú skutočnosť, nadbytočnosť navrhovateľky. Keď síce v konaní predložil rozhodnutie o organizačnej zmene zo dňa 21. 3. 2014, avšak predmetné rozhodnutie podľa názoru súdu nie je dostačujúcim právnym základom pre výpoveď. Toto rozhodnutie zamestnávateľa nesleduje zmenu úloh zamestnávateľa, zmenu technického vybavenia, zníženie počtu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce, čo vyplýva predovšetkým zo skutočnosti, že druh práce navrhovateľky pre odporcu už podľa pracovnej zmluvy zo dňa 19. 1. 2008, navrhovateľka reálne od 12. 5. 2010 nemohla pre odporcu vykonávať, keď tento už v tejto oblasti nebol predmet svojho podnikania. Pričom rozhodnutie zo dňa 24. 3. 2014 teda prakticky s odstupom 4 rokov od uvedeného, nemohlo sledovať cieľ zabezpečenie efektívnosti

práce. Odporca v konaní zamestnávateľ nepreukázal príčinnú súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou navrhovateľky.

Podľa ustanovenia § 74 ods. 1 Zákonníka práce v znení k 23. 4. 2014 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 v konaní ďalej neskúmal ďalšie hmotnoprávne podmienky platnosti výpovede zo dňa 24. 3. 2014 ani v zmysle § 74 ods. 1 Zákonníka práce, keďže návrh navrhovateľky zamietol z iného dôvodu.

Nedodržanie písomnej formy pracovnej zmluvy Zákonník práce nepostihuje neplatnosťou. Pracovný pomer je platne dohodnutý aj na základe ústne uzavretej pracovnej zmluvy, resp. i konkludentne. Písomnú pracovnú zmluvu, ktorá by bola právne relevantnou skutočnosťou založenia pracovného pomeru treba uzavrieť najneskôr v deň nástupu do práce.

Podľa ustanovenia § 132 Občianskeho súdneho poriadku dôkazy súd hodnotí podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti; pritom starostlivo prihliada na všetko, čo vyšlo za konania najavo včítane toho, čo uviedli účastníci.

Podľa ustanovenia § 120 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku účastníci sú povinní označiť dôkazy na preukázanie svojich tvrdení.

Súd vychádzal pri rozhodovaní zo skutkového stavu zisteného vykonaným dokazovaním vypočítaním účastníkov konania, listinnými dokladmi založenými v spise, pričom prihliadol na ďalší obsah spisového materiálu (§ 120 ods. 1 O.s.p.). Navrhovateľka vo svojom návrhu bola povinná v zmysle ust. § 79 ods. 1 Os.p. pravdivo opísať rozhodujúce skutočnosti a označiť dôkazy, ktorých sa dovoľáva a ďalej prispieť k dosiahnutiu účelu konania pravdivým a úplným opísaním potrebných skutočností a označením dôkazných prostriedkov v zmysle ust. § 101 ods. 1 O.s.p. Súd teda vec prejednal v intenciách tvrdení uvádzanými navrhovateľkou, ktorými odôvodňoval svoj návrh a vyjadrením odporcu. Keďže vykonaným dokazovaním považoval skutkový stav za dostatočne preukázaný na rozhodnutie vo veci samej a zároveň existencia ďalších dôkazov v konaní nevyplývala najavo, a to ani z priebehu konania ani zo samotného návrhu navrhovateľa. Skutkové zistenia nadobudnuté vykonaným dokazovaním považoval súd za dostatočné pre posúdenie rozhodujúcich skutočností vzťahujúcich sa k meritu, a preto uzavrel, že nebolo potrebné nariadovať výnimočné ďalšie dokazovanie nad rozsah dôkaznej aktivity účastníkov konania (§ 120 ods. 1,4 O.s.p.), keď prihliadol na zásadu rovnosti účastníkov konania a s prihliadnutím na ústavu garantovanú právom účastníkov na spravodlivé a nestranné prejednanie veci. Vykonávaním nenavrhnutých dôkazov by súd jedného z účastníkov favorizoval a druhého znevýhodnil a to podľa toho, ktorému z účastníkov by bol vykonávaný dôkaz na prospech a komu na ujmu. Takýmto postupom by sa súd mohol javiť ako nie nestranný.

Podľa ustanovenia § 142 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku 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.

O náhrade trov konania súd rozhodol podľa ustanovenia § 142 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku, keď odporcovi, ktorý mal v konaní úspech náhradu trov konania nepriznal, nakoľko si žiadnu náhradu trov konania neuplatnil.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu možno podať odvolanie do 15 dní od jeho doručenia prostredníctvom tunajšieho súdu na Krajský súd v Trnave.

Z odvolania musí byť zjavné, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka a čo sleduje a musí byť podpísané a datované. Ďalej musí byť v odvolaní uvedené, 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. Odvolanie treba predložiť s potrebným počtom rovnopisov a s prílohami tak, aby jeden rovnopis zostal na súde a aby každý účastník dostal jeden rovnopis.

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

§ sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,

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

§ účastník konania nemal procesnú spôsobilosť a nebol riadne zastúpený,

§ v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,

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

§ účastníkovi konania sa postupom súdu odňala možnosť konať pred súdom,

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

§ súd prvého stupňa nesprávne právne posúdil vec, a preto nevykonal ďalšie navrhované dôkazy,

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

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

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

§ doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a),

§ rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Ak povinný dobrovoľne neplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, môže oprávnený podať návrh na vykonanie exekúcie podľa zák. č. 233/1995 Z.z., ak ide o rozhodnutie o výchove maloletých detí návrh na súdny výkon rozhodnutia.