

Súd: Okresný súd Čadca
Spisová značka: 5Cpr/2/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5314205348
Dátum vydania rozhodnutia: 03. 02. 2016
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Andrea Kubjatková
ECLI: ECLI:SK:OSCA:2016:5314205348.3

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Č a d c a sudkyňou Mgr. Andreou Kubjatkovou v právnej veci navrhovateľa: S.. Z. H., J.. XX.X.XXXX, G. XXX XX Č., W.. S.. V.. Š. Č.. XXXX, právne zastúpený JUDr. Dušanom Kazárom, advokátom, Advokátska kancelária 974 01 Banská Bystrica, Ul. Čsl. armády č. 25, proti odporcovi: Mesto Čadca, Námestie slobody č. 30, 022 01 Čadca, IČO: 00 313 971, v konaní o náhradu mzdy s príslušenstvom takto

rozhodol:

Odporca je p o v i n n ý zaplatiť navrhovateľovi sumu 48.690,11 € ako náhradu platu z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru s 5,05 % úrokom z omeškania od 14.10.2014 až do zaplatenia, ako aj trovy konania pozostávajúce z trov právneho zastúpenia vo výške 3.061,53 €, to všetko do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

Vo zvyšku sa návrh zamietá.

o d ô v o d n e n i e :

Navrhovateľ svojím návrhom podaným na súd dňa 20. 5. 2014 žiadal súd, aby odporcu zaviazal zaplatiť mu sumu 12.984,-- € ako náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru spolu s príslušenstvom. Navrhovateľ vo svojom návrhu uviedol, že odporca mu dňa 10.2.2011 doručil výpoveď zo dňa 7.2.2011 podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti. Navrhovateľ bol zamestnancom odporcu na základe pracovnej zmluvy zo dňa 3. 2. 2009. O neplatnosť výpovede sa vedie na Okresnom súde v Čadci spor pod číslom 16C/28/2011. Navrhovateľ prostredníctvom svojho právneho zástupcu listom značka 135/2011 zo dňa 26.4.2011 oznámil odporcovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Jeho funkčný plat podľa potvrdenia odporcu bol v čase, keď mal pracovný pomer v dôsledku doručenej výpovede skončiť, vo výške 1.079,50 € v hrubom. Uplatňuje si náhradu mzdy za obdobie od 1.5.2011 do 30.9.2012 vrátane, t.j. za 12 mesiacov, v sume 12.954,-- € (1.079,50 x 12). Túto náhradu mzdy žiada podľa § 29 ods. 2 Zákona č. 533/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Rozšíreným návrhom zo dňa 14.11.2014 žiadal navrhovateľ, aby mu súd priznal náhradu mzdy aj za obdobie od 1.5.2012 do 20.9.2014 v celkovej sume 30.871,71 €, t.j. za 28 mesiacov sumu 30.226,-- € a za 13 pracovných dní sumu 645,713 €.

Tretím rozšíreným návrhom zo dňa 5. 6. 2015 si navrhovateľ uplatňoval náhradu mzdy za obdobie od 21. 11. 2014 do 7. 4. 2015 vrátane, kedy pracovný pomer navrhovateľa skončil, v sume 4.864,40 €, t.j. za obdobie 4. mesiacov sumu 4.318,-- € a za obdobie 11 pracovných dní sumu 546,37 €. Spolu teda žiadal zaviazat' odporcu zaplatiť mu titulom mzdy sumu 48.690,11 €.

Navrhovateľ na pojednávaní uviedol, že si trvá na písomne podanom návrhu, na podaných rozšíreniach žaloby až do dňa 7.4.2015, kedy bol s ním ukončený pracovný pomer. Prípája sa k vyjadreniu svojho právneho zástupcu.

Právny zástupca navrhovateľa na pojednávaní uviedol, že sa pridriavajú všetkých svojich písomných, ako aj ústnych vyjadrení. Nárok odporcu na náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru bol riadne preukázaný, pokiaľ ide o námietku odporcu ohľadom výšky v súvislosti so žiadosťou o zníženie náhrady poukazujú na skutočnosť, že odporca bol po celý čas evidovaný na úrade práce ako uchádzač o zamestnanie, úrad mu žiadnu prácu neponúkol. Takisto si osobne hľadal prácu. Žiadajú, aby súd rozhodol v zmysle rozšírených žalôb, a zaviazal odporcu na úhradu trov konania.

Splnomocnená zástupkyňa odporcu na pojednávaní uviedla, že si zotrvávajú na písomných a ústnych vyjadreniach. Poukazujú na § 79 ods. 1 Zákonníka práce, § 29 ods. 2, 3 Zákona č. 533/2003, ako aj na rozhodnutie R 14/1979, R 28/1983, v zmysle ktorých ak súd rozhodne o povinnosti zaplatiť mzdu alebo jej náhradu, urobí tak po odpočítaní dane zo mzdy, a nie v hrubej mzde. Nesúhlasia s výškou úroku z omeškania, ktorý si vyčíslil navrhovateľ, žiadajú, aby súd navrhovateľovi náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov nepriznal, a ak by náhradu mzdy za presahujúci čas 12 mesiacov priznal, žiadajú o primerané zníženie výšky náhrady mzdy za tento čas, za obdobie nad 36 mesiacov aby bol tento návrh zamietnutý podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.

Okrem výsluchu účastníkov súd vykonal dokazovanie oboznámením sa s celým spisovým materiálom.

Z pripojeného spisu 16C/28/2011 mal súd preukázané, že rozsudkom 16C/28/2011-225 zo dňa 17.1.2014 súd určil, že výpoveď odporcu zo dňa 7.2.2011 doručená navrhovateľovi dňa 10.2.2011 je neplatná. Proti uvedenému rozsudku podal odporca odvolanie, na základe odvolania odporcu Krajský súd v Žiline rozsudkom 9Co/486/2014 zo dňa 28.8.2014 potvrdil rozsudok Okresného súdu v Čadci. Rozsudok, pokiaľ ide o prvý výrok, nadobudol právoplatnosť dňa 13.10.2014.

Z potvrdenia Mestského úradu Čadca súd zistil, že navrhovateľ mal ku dňu skončenia pracovného pomeru, t.j. k 30.4.2011, funkčný plat vo výške 1.079,50 €.

Z potvrdenia Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Čadca súd zistil, že navrhovateľ bol vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie od 1.5.2011 do 28.9.2012.

Z dohody o skončení pracovného pomeru uzatvorenej medzi účastníkmi konania súd zistil, že pracovný pomer uzatvorený na základe pracovnej zmluvy zo dňa 3.2.2009 končí dňom 7.4.2015 na základe dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom podľa § 60 Zákonníka práce.

Podľa § 29 ods. 2 Zákona č. 533/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme: ak osobitné predpisy, ktoré sa vzťahujú na zamestnávateľov a zamestnancov podľa § 1 ods. 1 obsahujú ustanovenia o priemernom zárobku alebo o priemernej mzde, je ním funkčný plat podľa § 4 ods. 4 - 6, plat pri výkone inej práce, alebo funkčný plat podľa § 30 ods. 3 priznaný zamestnancovi v čase, keď vznikol dôvod na jeho použitie.

Podľa § 79 ods. 1, 2 Zákonníka práce platného do 31.8.2011, t.j. ku dňu doručenia výpovede: 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. 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 zamestnancovi vôbec nepriznať.

Podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení neskorších predpisov 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.

Na základe vykonaného dokazovania mal súd preukázané, že nárok navrhovateľa je dôvodný, a preto mu vyhovel v celom rozsahu. Navrhovateľ bol zamestnancom odporcu na základe pracovnej zmluvy zo dňa 3.2.2009. Z tohto pracovného pomeru mu bola zo strany odporcu dňa 10.2.2011 doručená výpoveď zo dňa 7.2.2011 podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce pre nadbytočnosť. Navrhovateľ dňa 24.6.2011 podal voči odporcovi návrh, ktorým sa domáhal určiť, že výpoveď odporcu je neplatná. Okresný súd v Čadci rozsudkom 16C/28/2011-225 zo dňa 17.1.2014 rozhodol, že výpoveď je neplatná. Na odvolanie odporcu Krajský súd v Žiline tento rozsudok potvrdil. Rozsudok nadobudol právoplatnosť čo do prvého výroku dňa 13.10.2014. V danom prípade mal súd preukázané, že zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď, a pokiaľ mu zamestnanec oznámil, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával, zamestnávateľ bol povinný poskytnúť mu náhradu mzdy, a to od času, kedy zamestnanec oznámil, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do doby, kedy mu začne opätovne pridelovať prácu. Ak tento čas presahuje 12 mesiacov, môže súd na návrh zamestnávateľa náhradu mzdy presahujúcu 12 mesiacov primerane znížiť, alebo ju vôbec nepriznať.

Nakoľko mal súd zo spisu 16C/28/2011 preukázané, že zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď, súd určil túto výpoveď za neplatnú, a zamestnanec oznámil zamestnancovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, zamestnávateľ - odporca bol povinný poskytnúť zamestnancovi - navrhovateľovi náhradu mzdy od času, kedy mu zamestnanec oznámil, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával, až do samotného skončenia pracovného pomeru.

Navrhovateľ si oprávnené uplatnil náhradu mzdy návrhmi za obdobie od 1.5.2011 do 30.4.2012, za obdobie od 1.5.2012 do 20.9.2014, a za obdobie od 21.11.2014 do 7.4.2015, t.j. do dňa, kedy bol s ním ukončený pracovný pomer.

1. Za obdobie od 1.5.2011 do 30.4.2012 si uplatnil náhradu mzdy za 12 mesiacov v sume 1.079,50 € = 12.954,-- € (1.079,50 x 12)

2. Za obdobie od 1.5.2012 do 20.9.2014 si uplatnil náhradu mzdy v sume 30.871,71€

- za obdobie od 1.5.2012 do 31.8.2014 za 28 mesiacov = 1.079,50 x 28 = 30.226,-- €

- za obdobie od 1.9.2014 do 20.9.2014 za 13 pracovných dní
za 1 hodinu = 1.079,50 € : 163 = 6,623 (§27 ods. 4 Zákona č. 553/2003 Z.z.)
1 deň = 7,5 hodiny x 6,623 = 49,67 €
13 dní = 645,713 €

30.226 + 645,713 = 30.871,71 €

3. Za obdobie od 21.11.2014 do 7.4.2015 v sume 4.864,40 €

- od 1.12.2014 do 31.3.2015 = 4 mesiace
1.079,50 x 4 = 4.318,-- €

- od 21.11.2014 do 30.11.2014 = 6 pracovných dní

- od 1.4.2014 do 7.4.2015 = 5 pracovných dní

Spolu 11 pracovných dní = 49,67 € x 11 = 546,37 €

4.318,-- € + 546,37 € = 4.864,40 €

Z uvedeného teda vyplýva, že za obdobie od 1.5.2011 do 7.4.2015 vrátane, kedy skončil pracovný pomer navrhovateľa, je odporca povinný nahradiť mu náhradu mzdy vo výške 48.690,11 €.

Odporca v konaní žiadal, aby súd aplikoval ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce platného v čase, keď súd rozhodoval, teda aby náhradu mzdy nad 12 mesiacov súd nepriznal, respektíve primerane znížil, nad 36 mesiacov vôbec nepriznal, pričom poukázal na judikáty R28/1983, R 14/7979. V danom prípade súd má zato, že je potrebné aplikovať § 79 ods. 2 ZP platný do 31.8.2011, t.j. právo platné v čase podania výpovede, a uvádzané judikáty sú už prekonané. Zároveň poukazuje na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR 6Cdo/157/2010 zo dňa 14.9.2011, ako aj na rozhodnutie Najvyššieho súdu 4Cdo/204/2009 zo dňa 28.2.2011.

V zmysle rozhodnutia 6Cdo/157/2010 Najvyšší súd uviedol, že odvolací súd interpretoval ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce spôsobom, akým ho interpretovala pôvodná judikatúra podľa § 61 ods. 2 predchádzajúceho Zákonníka práce, ktorá za socializmu predpokladala všeobecnú pracovnú povinnosť - povinnosť zapojiť sa do práce. Podľa názoru dovolacieho súdu v dôsledku spoločensko-ekonomických zmien, ku ktorým došlo po roku 1989, sa táto judikatúra stala nepoužiteľnou. Právnou normou pre súd ako orgán aplikujúci právo nie je totiž len samotný text právneho predpisu, ale predovšetkým význam tohto textu meniaci sa v priestore a čase. Systémová zmena v roku 1989 mala za následok hodnotovú zmenu v smere hodnotovej diskontuity s predchádzajúcim obdobím. Ústava SR prijatá s účinnosťou od 1.10.1992 v článku 2 ods. 3 ustanovila, že každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá. Interpretácia vychádzajúca z predpokladu povinnosti zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa, je v rozpore s článkom 2 ods. 2 Ústavy SR, pretože takáto povinnosť neexistuje. Z nejestvujúcej povinnosti preto nemožno vyvodzovať pre zamestnanca nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia, prípadne nepriznania náhrady mzdy. Hodnotová zmena v právnom poriadku mala za následok zmenu významu normatívneho textu podľa § 79 ods. 2 ZP, ktoré treba vykladať tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať, len výnimočne, a to v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru by bol v rozpore s dobrými mravmi. Takýto výklad chráni hodnotu slobody, a zároveň rešpektuje najvšeobecnejšiu hodnotu právneho štátu, a to hodnotu spravodlivosti. Tejto hodnote zodpovedá poskytnutie ochrany proti bezpráviu a naplnenie všeobecných právnych zásad, podľa ktorých každý je povinný znášať dôsledky svojho protiprávneho konania, a nikto nemôže mať prospech z vlastnej nepoctivosti. To zároveň znamená, že § 79 ods. 2 ZP nemôže byť aplikovaný takým spôsobom, aby sa tým prakticky negovalo poskytnutie ochrany zamestnancovi vyplývajúcej z odseku 1 tohto ustanovenia, a aby sa vyplatilo konať protiprávne.

Taktiež z judikátu 4Cdo/204/2009 vyplýva, že pokiaľ by sa zamestnanec zapojil, alebo mohol zapojiť do práce u iného zamestnávateľa za podmienok nezodpovedajúcich tým, za ktorých by vykonával prácu u zamestnávateľa, v prípade, že by mu prideloval prácu v súlade s pracovnou zmluvou, nebolo by z hľadiska daného účelu možné po zamestnancovi spravodlivo požadovať, aby sa po neplatnom rozviazaní pracovného pomeru do takejto práce vôbec zapojil, a ak tak i napriek tomu učinil, nemôže to viesť k záveru, že má byť požadovaná náhrada mzdy znížená alebo dokonca nepriznaná.

Súd mal preukázať, že navrhovateľ bol evidovaný na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny v Čadci ako uchádzač o zamestnanie, tento mu však žiadnu prácu neponúkol, ani samotný navrhovateľ si žiadnu primeranú prácu vzhľadom na svoj zdravotný stav nenašiel. Pokiaľ zamestnávateľ žiadal znížiť náhradu mzdy presahujúcu 12 mesiacov, ide o návrhové konanie, kde je zamestnávateľ povinný uviesť aj dôvody, pre ktoré zníženie náhrady mzdy žiada, tieto však neuviedol. Z uvedených dôvodov súd náhradu mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov neznižil, ani nezamietol.

Zástupkyňa odporcu taktiež žiadala v zmysle rozhodnutí - judikátov R 14/1979, R 28/1983, aby súd vychádzal pri rozhodovaní mzdy z čistého priemerného zárobku. Súd však poukazuje na samotný § 29 ods. 2 Zákona č. 553/2003, ktorý vychádza z priemerného zárobku, ktorým je funkčný plat, taktiež na judikát Najvyššieho súdu 4Cdo/204/2009, kde sa uvádza, že zamestnancovi patrí náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku, ako aj na judikát Najvyššieho súdu ČR 21Cdo/436/2005, z ktorého vyplýva, že Najvyšší súd ČR dospel k záveru, že pre účely výpočtu náhrady mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru po 1.1.1993 sa vychádza z priemerného hrubého zárobku. Preto súd pri rozhodovaní vychádzal z priemerného zárobku.

Na základe vyššie uvedených skutočností súd návrhu vyhovel v celom rozsahu, pokiaľ ide o istinu.

Podľa § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka ak ide o meškanie s plnením peňažného dlhu, má veriteľ právo požadovať od dlžníka popri plnení úroky z omeškania, ak nie je podľa tohto zákona povinný platiť poplatok z omeškania. Výšku úrokov z omeškania a poplatku z omeškania ustanovuje vykonávací predpis.

Podľa § 3 ods. 1, 2 Nariadenia Vlády SR číslo 87/1995 Zbierky zákonov, ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov, výška úrokov z omeškania je o 5 percentuálnych bodov vyššia, ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

Odporca v konaní nesúhlasil s výškou úroku z omeškania, ktorú si navrhovateľ uplatňoval svojím návrhom vo výške 5,5 %, keďže táto je v rozpore s ustanovením § 3 Nariadenia č. 87/1995 Z.z. Ku dňu 14.10.2014 predstavovala základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky 0,05 %, výška úroku z omeškania tak predstavovala 5,05 %. V danom prípade sa súd stotožnil s tvrdením odporcu, a preto návrh v časti týkajúcej sa úroku z omeškania zamietol, a priznal úrok z omeškania iba vo výške 5,05 % z dlžnej sumy od 14.10.2014, t.j. odo dňa nasledujúceho po právoplatnosti rozsudku 16C/28/2011 zo dňa 17.1.2014 až do zaplatenia dlžnej sumy.

O trovách konania súd rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p. Nakoľko mal navrhovateľ v konaní plný úspech (neúspešný bol len pokiaľ ide o úrok z omeškania), súd mu priznal plnú náhradu trov konania podľa Vyhľadky č. 655/2004 Z.z.

Trovy právneho zastúpenia pozostávajú:

1. Základ pre výpočet sadzby 12.954,-- € sadzba za 1 úkon 287,14 €

Prevzatie veci 287,14 €
Podanie žaloby na súd 287,14 €

2. Základ pre výpočet sadzby 48.690,11 €
navrhovateľ žiadal len sadzbu 34.276,07 € sadzba za úkon 492,93 €

- rokovanie na MsÚ Čadca 2.4.2015 492,93 €
- pojednávanie OS Čadca 18.6.2015 492,93 €
- rokovanie na MsÚ Čadca 6.7.2015 492,93 €
- pojednávanie OS Čadca 14.1.2016 492,93 €

3. Paušál rok 2014 2 x 8,04 € 16,08 €
rok 2015 5 x 8,39 € 41,95 €
rok 2016 8,58 € 8,58 €

4. Strata času

rok 2015 - 13,98 €/začatá polhodina
cesta autom BB - CA cca 2 hodiny, t.j. 4 polhodiny
a späť 8 polhodín x 3 (2.4., 18.6. a 6.7.2015)
24 polhodín á 13,98 € 13,98 x 24 335,52 €

rok 2016 - 14,30 €/začatá polhodina
cesta autom BB - CA cca 2 hod., t.j. 4 polhodiny
a späť 8 polhodín á 14,30 € 14,30 x 8 114,40 €

Trovy právneho zastúpenia celkom: 3.061,53 €

Odporca je povinný zaplatiť navrhovateľovi náhradu trov konania pozostávajúcich z trov právneho zastúpenia vo výške 3.061,53 € do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku je možné podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia prostredníctvom tunajšieho súdu na Krajský súd v Žiline.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3 O.s.p. - 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, je potrebné ho predložiť s potrebným počtom rovnopisov a s prílohami tak, aby jeden rovnopis zostal na súde a aby každý účastník dostal jeden rovnopis) 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.

Odvolanie proti rozsudku, 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. (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 vec právne posúdil tým, že nepoužil správne ustanovenie právneho predpisu a nedostatočne zistil skutkový stav, sa rozhodlo bez návrhu, nejde o rozhodnutie vo veci samej a dôvody, pre ktoré bolo vydané, zanikli alebo ak také dôvody neexistovali, 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.),
- f) rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

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

Ak povinný dobrovoľne nespĺní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona; ak ide o rozhodnutie o výchove maloletých detí, návrh na súdny výkon rozhodnutia.