

Súd: Okresný súd Žilina
Spisová značka: 14Cpr/4/2015
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5115234412
Dátum vydania rozhodnutia: 14. 02. 2017
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Vladimír Kozáčik
ECLI: ECLI:SK:OSZA:2017:5115234412.6

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd v Žiline, v konaní pred samosudcom JUDr. Vladimírom Kozáčikom, v právnej veci žalobcu: N. K., nar. XX.X.XXXX, bytom I. XX, W. T., proti žalovanému: SUNDL s.r.o., IČO: 35 828 358, so sídlom Opletalova 6664, Bratislava, právne zastúpený JUDr. Alžbeta Skočdopolová, advokátka, so sídlom A. Rudnaya 23, Žilina, v konaní o zaplatenie 11.029,- eur s príslušenstvom, takto

rozhodol:

Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobcovi 11.029,- eur do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.
Žalovaný je p o v i n n ý nahradiť žalobcovi trovy konania v plnom rozsahu.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobca sa žalobou zo dňa 30.11.2015 domáhal voči žalovanému zaplatenia sumy 11.029,- eur titulom náhrady mzdy.

2. Žalobu odôvodnil tým, že Krajský súd v Žiline rozsudkom sp. zn. 10CoPr/2/2013-138 zmenil rozsudok Okresného súdu v Žiline sp. zn. 14Cpr/3/2012-100 zo dňa 5.2. 2013 tak, že určil, že výpoveď daná žalobcovi listom žalovaného zo dňa 30.4. 2012 je neplatná a pracovný pomer žalobcu u žalovaného naďalej trvá. Vzhľadom na uvedenú skutočnosť mal žalovaný povinnosť po právoplatnosti rozhodnutia súdu opäť žalobcu zamestnať a prideľovať mu prácu podľa pracovnej zmluvy zo dňa 1.5.2008. Aj napriek tomu a písomnej výzve zo dňa 28.2.2014 a 31.3.2014 mu žalovaný odmieta prideľovať prácu podľa pracovnej zmluvy po právoplatnosti rozhodnutia súdu, ktorý rozhodol o neplatnom skončení pracovného pomeru, a teda ide o prekážku v práci na strane žalovaného (zamestnávateľa), za ktorú žalobcovi prislúcha náhrada mzdy v sume priemerného zárobku a to s poukazom na § 142 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov. S poukazom na uvedené si uplatňuje náhradu mzdy za trinásť mesiacov od októbra 2014 do októbra 2015, pričom mzda bola splatná v 15 deň mesiaca. Pri nárokoch vychádzal z priemerného zárobku, ktorý mu bol v mesiaci apríl 2012 stanovený za posledný odpracovaný štvrtrok na sumu 4,8785 eur za hodinu, čo pri štyridsaťhodinovom pracovnom týždni a priemerne odpracovaných hodinách za jeden kalendárny mesiac 173,92 hodín predstavuje priemernú mzdu za jeden mesiac 848,4687 eur, za trinásť mesiacov 11.029,- €.

3. Vo veci samej súd vydal dňa 16.12.2015 platobný rozkaz č.k. 14Cpr/4/2015-15 ktorým v plnom rozsahu vyhovel žalobe. Proti platobnému rozkazu podal žalovaný včas odôvodnený odpor , ktorým sa platobný rozkaz zrušil.

4. Žalovaný vo svojom odpore proti platobnému rozkazu č.k. 14Cpr/4/2015-15 z 16.12.2015 podanom sa súd 5.1.2016 a svojich rozsiahlych vyjadreniach z 21.10.2016, 26.10.2016, 25.11.2016 a 6.1.2017 poukazoval na to, že vzhľadom na späťvzatie nárokov na náhradu mzdy v konaní 14Cpr/3/2012, keď podal dňa 24.8.2012 žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou a o náhradu mzdy a na pojednávaní dňa 15.1.2013 zobral žalobu späť v časti náhrady žalobca neoznámil predpísaným

spôsobom, že žiada pokračovať v práci a jeho správanie považoval vzhľadom na zamestnania od uplatnenia žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru do pojednávania za účelové aj s poukazom na prebiehajúce konania 14Cpr/3/2012, 18Cpr/5/2014, 2Cpr/7/2014, 2C/288/2014, kde navrhol súdu pripojiť spisy. Namietal aj to, že návrh nie je vykonateľný, pretože nie je uvedené, či sa žalobca domáha čistej či hrubej mzdy. List zo dňa 4.5.2012 považoval za nulitný úkon žalobcu, pretože k nemu nebolo priložené splnomocnenie právnej zástupkyne a nebolo uvedené, že koná za žalobcu a list žalobcu z 28.2.2014 považoval za bezpredmetný, pretože bol po ukončení sporu a teda do právoplatnosti rozsudku neoznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní.

5. Poukázal na zamestnania žalobcu u STAFF agency, s. r. o., IČO: 45 513 805, Vajnorská 89, 831 04 Bratislava, od 14.01.2013 do 17.01.2013 ako zamestnanec s pravidelným príjmom, ďalej BROCH ADLER SLOVAKIA, s. r. o., IČO: 36 435 767, Bytčianska 123,010 03 Žilina - Považský Chlmec, SR od 20.02.2013 do 31.03.2014 ako zamestnanec s pravidelným príjmom a REZPA, spol. s r.o., IČO: 31 626 289, Dolný Val 3, 010 01 Žilina, od 01.10.2014 do 22.06.2015 bol vedený ako uchádzač o zamestnanie na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny od 09.06.2015 do 30.07.2015 na základe Dohody o vykonaní práce a od 23.06.2015 ako zamestnanec s pravidelným príjmom. Na tieto skutočnosti žiadal vykonať dokazovanie ex offo dokazovanie na poberanie dávok nemocenského poistenia žalobcom, dobách zamestnania a zamestnávateľoch žalobcu a poskytovaní dávok v nezamestnanosti.

6. Poukazyval na to, že žalobca listom z 28.2.2014, doručeným žalovanému dňa 11.3.2014, v ktorom oznámil, že je PN a do práce nastúpi po jej skončení a listom z 31.3.2014 žalobca oznámil, že jeho PN bola ukončená dňa 31.3.2014 a od 1.4.2014 je spôsobilý na výkon práce, avšak aj tieto úkony sú právne irelevantné, pretože boli podané po právoplatnosti rozsudku, navyš v čase právoplatnosti rozsudku bol zamestnancom inej osoby BROCH ADLER SLOVAKIA, s.r.o.. Uviedol, že on oznámil žalovanému, že podal dovolanie proti právoplatnému rozsudku. Opakovane popieral, že by po rozsudku Krajského súdu v Žiline sp. zn. 10CoPr/2/2013-138 mal žalovaný povinnosť opäť žalobcu zamestnať a pridelovať mu prácu podľa pracovnej zmluvy zo dňa 1.5.2008 a nie sú splnené hmotnoprávne predpoklady pre priznanie nároku na náhrady mzdy navrhovateľovi z neplatného rozviazania pracovného pomeru.

7. Vo veci samej súd nariadil pojednávanie. Žalobca zotrval na podanej žalobe a zdôrazňoval, že sa nedomáha náhrady mzdy pre neplatnosť pracovného pomeru podľa § 79 ZP, ale náhrady mzdy pre prekážky v práci podľa § 142 ods. 3 ZP za obdobie od októbra 2014 do októbra 2015, kedy bol evidovaný na úrade práce ako nezamestnaný, pričom od 9.6.2015 bol zamestnaný vo firme REZPA za určitých pracovných podmienok.

8. Žalovaný zotrval na svojich tvrdeniach o zániku pracovného pomeru podľa § 79 ods. 4 ZP a žiadal vykonať lustrácie v evidencii uchádzačov o zamestnanie, údajmi Sociálnej poisťovne a od zamestnávateľov, pretože nie je možné uzavrieť súbežne dva pracovné pomery. Zároveň namietal výšku náhrady mzdy z dôvodu že vychádzala z údajov výplatnej pásky za mesiac apríl 2014, avšak iný nárok nevyčíslil.

9. Súd vykonal dokazovanie oboznámením listinných dôkazov.

10. Rozsudkom Krajského súdu Žilina sp. zn. 10CoPr/2/2013-138 zo dňa 14.11.2013 krajský súd ako odvolací súd na základe odvolania žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Žilina sp. zn. 14Cpr/3/2012-100 zo dňa 5.2.2013 zmenil zamietavý výrok rozsudku prvostupňového súdu tak, že určil neplatnosť výpovede danej žalobcovi listom žalovaného zo dňa 30.4.2012 a určil, že pracovný pomer u žalovaného naďalej trvá. V časti výroku o čiastočnom zastavení konania ponechal rozsudok nedotknutý.

11. Podľa § 228 ods. 1 CSP výrok právoplatného rozsudku je záväzný pre strany a pre tých, ktorí sa stali právnyimi nástupcami strán po právoplatnosti rozsudku, ak nie je ustanovené inak.

12. S poukazom na uvedené ustanovenie je zrejmé, že ak súd dňa 1.11.2013 určil spolu s neplatnosťou výpovede, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného trvá, že v čase vyhlásenia rozsudku pracovný pomer trval a teda sú úplne nadbytočné úvahy žalovaného o tom, že žalobca mu počas konania sp.zn. 14Cpr/3/2012 neoznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní a teda pracovný pomer zanikol ukončením výpovednej doby (§ 79 ods. 4 písm. a/ ZP).

13. Súd nezistil, že by po vyhlásení rozsudku došlo k ukončeniu pracovného pomeru žalobcu u žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo dňa 1.5.2008, teda že by zo strany žalobcu či žalovaného došlo k úkonu smerujúceho k ukončeniu pracovnej zmluvy, prípadne že by pracovný pomer zanikol dohodou či z iného dôvodu. Preto súd musí konštatovať, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného v rozhodnom období od 10/2014 do 10/2015 trval.

14. Pokiaľ žalovaný namietal nemožnosť uzavretia dvoch či viacerých súbežných pracovných pomerov súčasne, tak jeho tvrdenia nemajú oporu v zákonnej úprave. Zákonník práce nezakazuje uzavretie dvoch a viacerých hlavných pomerov súčasne u rôznych zamestnávateľov, obmedzenia sa vťahujú len pre uzavretie viacerých pracovných pomerov u jedného zamestnávateľa (§ 50 ZP). Obmedzenie pri viacerých zamestnávateľov je len konkurenčné podľa § 83 ZP.

15. Podľa § 142 ods. 3 ZP ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

16. Ak zamestnávateľ, teda žalovaný neprideloval žalobcovi ako zamestnancovi prácu, jedná sa o inú prekážku na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 ZP, za ktorú mu náleží náhrada mzdy. Osobitný charakter tohto ustanovenia je daný tým, že podľa § 47 ods. 1 písm. a/ ZP odo dňa, keď vznikol pracovný pomer, zamestnávateľ je povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou. Povinnosť pridelovať prácu podľa pracovnej zmluvy však neznamená aj to, že zamestnávateľ vôbec musí pridelovať nejakú prácu (zadávať pracovné úlohy). Podľa odôvodnenia rozsudku Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1Mcdo 13/2009 ak po odvolaní zamestnanca z funkcie nebola s ním dohodnutá iná práca, ktorú by bol zamestnávateľ povinný pridelovať odvolanému zamestnancovi, nastáva stav, v ktorom chýba dohodnutý druh práce ako jeden zo základných prvkov pracovného pomeru; uvedený stav treba považovať za prekážku v práci na strane zamestnávateľa v zmysle § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Za existencie tejto prekážky v práci nemá zamestnanec povinnosť dostávať sa na pracovisko a zotrvať na ňom po celý pracovný čas. Obdobne podľa odôvodnenia rozsudku 1Cdo 217/2005 Z.z. neprítomnosť zamestnanca, ktorému zamestnávateľ neprideloval prácu podľa pracovnej zmluvy, v zamestnaní nemožno považovať za porušenie pracovnej disciplíny, ktoré by bolo dôvodom pre skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

17. Ak zamestnávateľ neprideluje zamestnancovi prácu (napr. preto, lebo sa mylne domnieva, že sa pracovný pomer skončil), porušenie tejto povinnosti má za následok, že ani zamestnanec si nemôže plniť povinnosti vyplývajúce mu z pracovnej zmluvy. V takom prípade ten účastník, ktorý spôsobil túto situáciu, je povinný druhému účastníkovi vyjadriť ochotu plniť si povinnosti, prípadne mu oznámiť odstránenie prekážky brániacej výkonu práce. Len ten z účastníkov, ktorý je ochotný, resp. pripravený plniť si svoje povinnosti z pracovného pomeru, sa môže domáhať zodpovedajúceho plnenia od druhého účastníka. Ak zamestnanec prestal vykonávať prácu nie na základe vlastného rozhodnutia, ale z dôvodov na strane zamestnávateľa, napríklad v dôsledku toho, že mu prestal pridelovať prácu, môže ho vyzvať na plnenie povinností, avšak nie je povinný pridelovanie práce vyžadovať. Z prípadnej nečinnosti zamestnanca nemožno v tomto prípade odvodzovať pre neho nepriaznivé následky.

18. Preto súd musel konštatovať, že žalovaný bol povinný pridelovať žalobcovi prácu a tým, že porušil túto svoju povinnosť a prácu mu nepridelil, znemožnil žalobcovi plniť pracovné úlohy, teda založil prekážku v práci na jeho strane za ktorú náleží žalobcovi náhrada mzdy (§ 142 ods. 3 ZP). Žalobca bol pritom preukázateľne pripravený plniť pracovné úlohy, resp. minimálne žalovaného ako zamestnávateľa na pridelovanie práce vyzval listom zo dňa 28.2.2014 v ktorom s poukazom na rozsudok KS v Žiline sp. zn. 10CoPr/2/2013-135 žiadal o poskytnutie informácie, kde a u koho sa má pri nástupe do práce prihlásiť spolu s listom zo dňa 31.3.2014, v zast. Mgr. Soňou Grošaftovou, advokátkou, oznámil žalovanému, že klient je PN, táto bude ukončená 31.3.2014 a od 1.4.2014 je spôsobilý na výkon práce podľa pracovnej zmluvy zo dňa 1.5.2008.

19. Ak podľa tvrdenia ÚPSVaR z 9.2.2016 bol žalobca vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie od 1.4.2014 do 22.6.2015 vrátane a predtým od 18.1.2013 do 19.2.2013, od 1.7.2012 do 13.1.2013, uvedená skutočnosť je nepodstatná, pretože bol v danom období preukázateľne zamestnaný u žalovaného a ak by mu aj boli v tejto súvislosti vyplatené nejaké nároky, tieto je povinný vrátiť, avšak

nie žalovaného, ktorému z toho nevyplývajú žiadne práva. Preto súd navrhované dôkazy žalovaného na výšku prípadných nárokov zamietol.

20. Podľa § 134 ods. 1 ZP priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len "priemerný zárobok") zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Do zúčtovanej mzdy podľa prvej vety sa nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3) a do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahŕňa čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

21. Podľa § 134 ods. 2 ZP rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrťroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

22. Podľa § 134 ods. 3 ZP Ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.

23. Podľa § 134 ods. 4 ZP priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Ak sa podľa pracovnoprávných predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca. Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

24. Nakoľko preukázateľne žalobca u žalovaného pracoval naposledy v apríli 2012 priemerný zárobok pre náhradu mzdy za obdobie od 1.10.2014 do 31.10.2015 nemohol byť určený za predchádzajúci kalendárny štvrťrok teda 07-09/2014, ale musel byť určený ako pravdepodobný zárobok zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol (Podľa § 134 ods. 3 ZP). Podľa § 134 ods. 4 ZP sa priznáva a určuje priemerný zárobok z hrubej mzdy.

25. Nakoľko posledný známy zárobok bol určený v mesiaci 04/2012, ktorý súd zistil z výplatnej pásky za mesiac 4/2012 vyhotovenej žalovaným, podľa ktorej dosiahol žalobca u žalovaného mesačnú mzdu 730,27 eur za mesiac a zároveň mu bola pridelená odmena 165,45 eur, spolu dosiahol hrubú mzdu 895,72 eur pri odpracovaní 168 hodín. Priemerný zárobok bol určený vo výške 4,8785 eur/hod., priemerný zárobok zo mzdy za 04/2012 bol vo výške 5,3317 eur/hod.. Žalovaný nepreukázal, že by malo dôjsť k zníženiu priemerného zárobku a preto jeho popretie tejto skutočnosti bolo neúčinné. Pritom súd nie je povinný zisťovať skutočnú mzdu v rámci zásad materiálnej pravdy ale posudzuje skutočnosti preukázané stranami a vlastné zistenia vykonáva len z predložených dôkazných prostriedkov pre posúdenie, ktorý nárok je dôvodný resp. v akom rozsahu je dôvodný. Žalovaný netvrdil inú skutočnosť či výšku a nárok neúčinne poprel bez akéhokoľvek odôvodnenia a uvedenia vlastných tvrdení.

26. Žalobca si pritom uplatnil nárok na náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku zisteného za obdobie 01-03/2012 tak, ako ho určil žalovaný, hoci s ohľadom na rast miezd ako aj výšku poslednej výplaty sa mohol domáhať aj nároku vo väčšom rozsahu.

27. V mesiaci 10/2014 bol priemerný počet pracovných hodín 184, v mesiaci 11/2014 160, 12/2014 184, 01/2015 176, 02/2015 160, 03/2015 176, 04/2015 176h, 05/2015 168h, 06/2015 176h, 07/2015 184h, 08/2015 168h, 09/2015 176h a 10/2015 176h, spolu 2264 hod. za ktoré náleží plat a náhrada mzdy (sviatky), čo predstavuje nárok na náhradu mzdy 11.044,92 eur. Teda súd zistil, že žalobca si uplatnil nárok v nižšom rozsahu.

28. S poukazom na uvedené súd žalobe v plnom rozsahu vyhovel a zaviazal žalovaného na zaplatenie žalobcovi 11.029,- eur.

29. Nakoľko žalovaný navrhoval dôkazy na preukázanie neexistencie pracovného pomeru, existenciu iných pracovných pomerov, evidenciu uchádzača o zamestnanie, pričom všetky dôkazy boli k právnomu posúdeniu veci a rozhodnutiu súdu irelevantné (najmä preto, že sa nejednalo o náhradu mzdy počas konania o neplatnosť skončenia pracovného pomeru), súd vykonanie týchto dôkazov zamietol.

30. Podľa § 255 ods. 1 CSP súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

31. Podľa § 255 ods. 2 CSP ak mala strana vo veci úspech len čiastočný, súd náhradu trov konania pomerne rozdelí, prípadne vysloví, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo.

32. Nakoľko bol žalobca úspešný, súd mu priznal náhradu trov konania voči žalovanému v plnom rozsahu.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresnom súde Žilina.

Podľa ust. § 125 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok (ďalej len „CSP“), odvolanie možno urobiť písomne, a to v listinnej podobe alebo v elektronickej podobe.

Podľa ust. § 125 ods. 2 CSP, odvolanie urobené v elektronickej podobe bez autorizácie podľa osobitného predpisu treba dodatočne doručiť v listinnej podobe alebo v elektronickej podobe autorizované podľa osobitného predpisu; ak sa dodatočne nedoručí súdu do desiatich dní, na podanie sa neprihliada. Súd na dodatočné doručenie podania nevyzýva.

Podľa ust. § 125 ods. 2 CSP, odvolanie urobené v listinnej podobe treba predložiť v potrebnom počte rovnopisov s prílohami tak, aby sa jeden rovnopis s prílohami mohol založiť do súdneho spisu a aby každý ďalší subjekt dostal jeden rovnopis s prílohami. Ak sa nepredloží potrebný počet rovnopisov a príloh, súd vyhotoví kópie podania na trovy toho, kto podanie urobil.

Podľa ust. § 363 CSP, v odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania (ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje, podpis a spisovej značky konania) uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh).

Podľa ust. § 364 CSP, rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Podľa ust. § 365 ods. 1 CSP, odvolanie možno odôvodniť len tým, že

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

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

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

Podľa ust. § 366 CSP, prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak

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

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 v znení neskorších predpisov).