

Súd: Okresný súd Poprad  
Spisová značka: 13C/28/2015  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8715200797  
Dátum vydania rozhodnutia: 30. 05. 2017  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Peter Kuruc  
ECLI: ECLI:SK:OSPP:2017:8715200797.8

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Poprad, sudcom JUDr. Petrom Kurucom, v právnej veci žalobcu E.. X. D., S.. XX.X.XXXX, M. Q., Š. XX/XX, zast. JUDr. Jozefom Urbánkom, advokátom, AK Košice, Mlynárska 19, proti žalovanému Mesto Poprad, Nábrežie J. Pavla II. 2802/3, Poprad, IČO: 00326470, zast. Beňo & partners advokátska kancelária, s. r. o., Námestie sv. Egídia 40/93, Poprad, v konaní o náhradu mzdy s prísl., takto

### r o z h o d o l :

I. Konanie z a s t a v u j e v č a s t i o zaplatenie sumy 39.226,23 €, úroku z omeškania zo sumy 11.893,23 € a úroku z omeškania zo sumy 269,-- € od 11.9.2014 do zaplatenia.

II. Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobcovi sumu 36.857,77 € brutto a úrok z omeškania ročne vo výške

9,25 % zo sumy 460,75 € od 11.07.2011 do zaplatenia,  
9,50 % zo sumy 921,50 € od 11.08.2011 do zaplatenia,  
9,50 % zo sumy 921,50 € od 11.09.2011 do zaplatenia,  
9,50 % zo sumy 921,50 € od 11.10.2011 do zaplatenia,  
9,25 % zo sumy 921,50 € od 11.11.2011 do zaplatenia,  
9,25 % zo sumy 921,50 € od 11.12.2011 do zaplatenia,  
9,00 % zo sumy 921,50 € od 11.01.2012 do zaplatenia,  
9,00 % zo sumy 921,50 € od 11.02.2012 do zaplatenia,  
9,00 % zo sumy 921,50 € od 11.03.2012 do zaplatenia,  
9,00 % zo sumy 921,50 € od 11.04.2012 do zaplatenia,  
9,00 % zo sumy 921,50 € od 11.05.2012 do zaplatenia,  
9,00 % zo sumy 921,50 € od 11.06.2012 do zaplatenia,  
8,75 % zo sumy 921,50 € od 11.07.2012 do zaplatenia,  
8,75 % zo sumy 921,50 € od 11.08.2012 do zaplatenia,  
8,75 % zo sumy 921,50 € od 11.09.2012 do zaplatenia,  
8,75 % zo sumy 921,50 € od 11.10.2012 do zaplatenia,  
8,75 % zo sumy 921,50 € od 11.11.2012 do zaplatenia,  
8,75 % zo sumy 921,50 € od 11.12.2012 do zaplatenia,  
8,75 % zo sumy 921,50 € od 11.01.2013 do zaplatenia,  
5,75 % zo sumy 921,50 € od 11.02.2013 do zaplatenia,  
5,75 % zo sumy 921,50 € od 11.03.2013 do zaplatenia,  
5,75 % zo sumy 921,50 € od 11.04.2013 do zaplatenia,  
5,50 % zo sumy 921,50 € od 11.05.2013 do zaplatenia,  
5,50 % zo sumy 921,50 € od 11.06.2013 do zaplatenia,  
5,50 % zo sumy 921,50 € od 11.07.2013 do zaplatenia,  
5,50 % zo sumy 921,50 € od 11.08.2013 do zaplatenia,  
5,50 % zo sumy 921,50 € od 11.09.2013 do zaplatenia,  
5,50 % zo sumy 921,50 € od 11.10.2013 do zaplatenia,

5,50 % zo sumy 921,50 € od 11.11.2013 do zaplata,   
5,25 % zo sumy 921,50 € od 11.12.2013 do zaplata,   
5,25 % zo sumy 921,50 € od 11.01.2014 do zaplata,   
5,25 % zo sumy 921,50 € od 11.02.2014 do zaplata,   
5,25 % zo sumy 921,50 € od 11.03.2014 do zaplata,   
5,25 % zo sumy 921,50 € od 11.04.2014 do zaplata,   
5,25 % zo sumy 941,50 € od 11.05.2014 do zaplata,   
5,15 % zo sumy 941,50 € od 11.06.2014 do zaplata,   
5,15 % zo sumy 941,50 € od 11.07.2014 do zaplata,   
5,15 % zo sumy 941,50 € od 11.08.2014 do zaplata,   
5,05 % zo sumy 269,00 € od 11.09.2014 do zaplata,   
5,05 % zo sumy 672,50 € od 11.09.2014 do 09.03.2017,   
5,05 % zo sumy 941,50 € od 11.10.2014 do 09.03.2017,   
5,05 % zo sumy 941,50 € od 11.11.2014 do 09.03.2017,   
5,05 % zo sumy 941,50 € od 11.12.2014 do 09.03.2017,   
5,05 % zo sumy 941,50 € od 11.01.2015 do 09.03.2017,   
5,05 % zo sumy 950,50 € od 11.02.2015 do 09.03.2017,   
5,05 % zo sumy 950,50 € od 11.03.2015 do 09.03.2017,   
5,05 % zo sumy 950,50 € od 11.04.2015 do 09.03.2017,   
5,05 % zo sumy 950,50 € od 11.05.2015 do 09.03.2017,   
5,05 % zo sumy 969,00 € od 11.06.2015 do 09.03.2017,   
5,05 % zo sumy 969,00 € od 11.07.2015 do 09.03.2017,   
5,05 % zo sumy 976,00 € od 11.08.2015 do 09.03.2017,   
5,05 % zo sumy 976,00 € od 11.09.2015 do 09.03.2017,   
5,05 % zo sumy 976,00 € od 11.10.2015 do 09.03.2017,   
5,05 % zo sumy 976,00 € od 11.11.2015 do 09.03.2017,   
5,05 % zo sumy 976,00 € od 11.12.2015 do 09.03.2017,   
5,05 % zo sumy 976,00 € od 11.01.2016 do 09.03.2017,   
5,05 % zo sumy 1.002,50 € od 11.02.2016 do 09.03.2017,   
5,05 % zo sumy 1.002,50 € od 11.03.2016 do 09.03.2017,   
5,00 % zo sumy 1.002,50 € od 11.04.2016 do 09.03.2017,   
5,00 % zo sumy 1.002,50 € od 11.05.2016 do 09.03.2017,   
5,00 % zo sumy 1.002,50 € od 11.06.2016 do 09.03.2017,   
5,00 % zo sumy 1.002,50 € od 11.07.2016 do 09.03.2017,   
5,00 % zo sumy 1.002,50 € od 11.08.2016 do 09.03.2017,   
5,00 % zo sumy 1.002,50 € od 11.09.2016 do 09.03.2017,   
5,00 % zo sumy 1.002,50 € od 11.10.2016 do 09.03.2017,   
5,00 % zo sumy 1.002,50 € od 11.11.2016 do 09.03.2017,   
5,00 % zo sumy 1.002,50 € od 11.12.2016 do 09.03.2017,   
5,05 % zo sumy 558,42 € od 11.1.2015 do zaplata,   
5,05 % zo sumy 1.394,10 € od 11.1.2016 do zaplata.

III. V prevyšujúcej časti žalobu z a m i e t a .

IV. Žalobca m á n á r o k voči žalovanému na náhradu trov konania v časti o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru v rozsahu 100 % a v časti o uplatnenie mzdových nárokov v rozsahu 54 %.

#### **o d ô v o d n e n i e :**

1. Žalobca žalobou zo dňa 30.5.2011 žiadal, aby súd určil, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo dňa XX.XX.XXXX je neplatné a pracovný pomer žalobcu u žalovaného naďalej trvá. Zároveň požadoval aj zaplata náhrady mzdy. Súd rozhodol vo veci rozsudkom č. k. 13C/99/2011-169 zo dňa 24.4.2012 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Prešove 2CoPr/6/2013-196 zo dňa 9.7.2014 tak, že žalobe v časti o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a určenia, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného trvá, vyhovel. Rozsudok nadobudol právoplatnosť dňom 8.8.2014. Zároveň

citovaným rozsudkom súd konanie o nárokoch žalobcu na náhradu mzdy vylúčil na samostatné konanie, ktoré je vedené pod sp. zn. 13C/28/2015.

2. V pôvodnej žalobe žalobca nešpecifikoval výšku uplatneného nároku na náhradu mzdy. Podaním zo dňa 7.11.2014 navrhol pripustiť rozšírenie žaloby aj o náhradu mzdy z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnávateľa, a to až do doby, pokiaľ žalovaný umožní žalobcovi vykonávať prácu. Podaním zo dňa 29.7.2015 žalobca špecifikoval nárok na náhradu mzdy tak, že si uplatňuje zaplatenie sumy 32.526,-- eur s príslušenstvom, avšak ani v tomto konaní nešpecifikoval výšku nároku na náhradu mzdy z titulu prekážok v práci na strane zamestnávateľa. Podaním zo dňa 6.2.2017 došlo k rozšíreniu žaloby, keď žalobca si uplatňoval z titulu náhrady mzdy za obdobie do právoplatnosti rozsudku o neplatnom skončení pracovného pomeru sumu 36.963,-- eur brutto s príslušenstvom, avšak rozšíril žalobu aj o ďalšie nároky, a to nároky súvisiace s 13. a 14. platom za toto obdobie v sume 7.397,-- eur s príslušenstvom a nároky súvisiace s nevyčerpanou dovolenkou za uvedené obdobie v sume 3.698,-- eur s príslušenstvom. Z titulu prekážok v práci zo strany zamestnávateľa si uplatnil náhradu mzdy za obdobie od 8.8.2014 do 30.11.2016 vo výške 27.333,-- eur s príslušenstvom, nároky súvisiace s 13. a 14. platom za toto obdobie v sume 5.826,-- eur s príslušenstvom a nároky z titulu nevyčerpanej dovolenky v sume 1.910,-- eur s príslušenstvom. Uznesením zo dňa 7.2.2017 súd zmenu žaloby pripustil.

3. Dňa 6.3.2017 bola súdu doručená upravená špecifikácia nároku, v ktorej došlo k zníženiu výšky niektorých uplatnených nárokov, avšak niektoré nároky boli navýšené. Skôr ako súd o zmene žaloby rozhodol, bolo doručené súdu ďalšie podanie dňa 5.4.2017, ktorým došlo k čiastočnému späťvzatiu ohľadom niektorých nárokov, avšak zároveň súd považoval toto podanie aj za zmenu žaloby, keďže niektoré nároky boli uplatnené vo väčšom rozsahu, ako po predchádzajúcom pripustení žaloby. Týmto čiastočným späťvzatím žalobca v časti uplatneného nároku na náhradu mzdy v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru zobral späť žalobu v časti o zaplatenie sumy 2.057,75 eur s príslušenstvom, pri nárokoch na 13. a 14. plat v tomto období zobral späť žalobu v časti o zaplatenie sumy 3.989,-- eur s príslušenstvom a nárok za nevyčerpanú dovolenku bol naopak navýšený na sumu 4.412,15 eur s príslušenstvom. Žalobca zároveň zobral späť žalobu v časti o zaplatenie náhrady mzdy pri prekážkach v práci v sume 27.333,-- eur, pretože dňom 10.3.2017 žalovaný tento nárok žalobcovi uhradil. Trval však na priznaní úroku z omeškania z uvedeného nároku. Čiastočné späťvzatie sa tiež týkalo uplatneného úroku z rozdielu medzi pôvodne požadovanou sumou 941,50 eur a sumou 672,50 eur, pretože táto suma predstavuje alikvotnú časť za august 2014. Ohľadom nároku na 13. a 14. plat za roky 2014 a 2015 zobral žalobca žalobu späť ohľadom sumy 1.427,-- eur s príslušenstvom a ohľadom nároku za nevyčerpanú dovolenku rozšíril žalobu, keď si z tohto titulu uplatňoval sumu 1.959,85 eur. O pripustení zmeny žaloby rozhodol súd uznesením zo dňa 5.4.2017.

4. Dňa 27.4.2017 doručil žalobca súdu čiastočné späťvzatie žaloby, v ktorom uviedol, že metodika výpočtu nároku za nevyčerpanú dovolenku je zhodná s metodikou, ktorú použil aj žalobca, avšak po opätovnom prepočítaní tohto nároku zobral späť žalobu v časti uplatneného nároku za nevyčerpanú dovolenku za roky 2014 a 2015 vo výške 7,33 eur s príslušenstvom s tým, že na pojednávaní spresnil, že v čiastočnom späťvzati mal byť správne uvedený dátum 11.1.2015 ako deň, od ktorého si uplatňuje úrok z omeškania z tejto sumy. Zároveň zobral späť žalobu v časti uplatneného nároku na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku pri neplatnom skončení pracovného pomeru.

5. Po vyššie uvedených čiastočných späťvzatiach a pripustených zmenách žaloby si teda žalobca uplatňuje nárok na náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru vo výške 34.905,25 eur s príslušenstvom, nároky súvisiace s 13. a 14. platom v tomto období v sume 3.408,-- eur s príslušenstvom, úroky z omeškania z nároku na náhradu mzdy za obdobie prekážok v práci na strane zamestnávateľa, nároky súvisiace s 13. a 14. platom za toto obdobie v sume 4.399,-- eur s príslušenstvom a nároky súvisiace s nevyčerpanou dovolenkou za toto obdobie v sume 1.952,52 eur.

6. Žalobca poukázal na skutočnosť, že si uplatňuje náhradu mzdy za obdobie 40 mesiacov, aj keď neskôr čiastočným späťvzatím zobral žalobu späť v časti o náhradu mzdy za obdobie, keď bol práceneschopný. Uviedol, že je potrebné vychádzať zo znenia Zákonníka práce účinného v čase, keď mu bola daná výpoveď, preto nemôže byť na jeho ťarchu, aby bol rešpektovaný zákonný limit 36 mesiacov podľa súčasnej úpravy. Taktiež nesúhlasil s tým, že by mu nemala byť vyplácaná mzda za obdobie, keď poberal dávku v hmotnej núdzi. Nesúhlasil s jednostranným zápočtom odstupného, pretože to nie je predmetom konania a zároveň vzniesol námietku premlčania tohto nároku.

V súvislosti s krátením nároku na náhradu mzdy poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6CdO/157/2010. Poukázal na to, že žalovaný neplatne skončil pracovný pomer, a aj po právoplatnosti rozhodnutia toto rozhodnutia ďalšie dva roky ignoroval a neprideloval žalobcovi prácu. Uviedol, že nikto nemôže profitovať z vlastnej nepoctivosti, ktorá nemôže byť na prospech žalovanému a žalobca chce iba také nároky, ktoré by mal, ak by mu bola riadne pridelovaná práca ako ostatným zamestnancom.

7. Žalovaný poukázal na to, že žalobca až dňom 11.4.2011 oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní, preto náhrada mzdy mu prináleží až od uvedeného dňa a nemá nárok na náhradu mzdy za obdobie, keď bol práceneschopný. Taktiež nemá nárok na náhradu mzdy za obdobie, keď poberal dávky v nezamestnanosti. Žalovaný navrhol započítať voči nárokom žalobcu pohľadávku žalovaného z titulu vyplateného odstupného v sume 4.517,50 eur. Namietal uplatnené nároky z titulu 13. a 14. platu, pretože tieto nároky aj podľa kolektívnej zmluvy nie sú právne nárokovateľné. Podľa kolektívnej zmluvy zamestnávateľ môže vyplatiť 13. a 14. plat, teda zamestnancom nevzniká automaticky nárok na ďalší plat a tiež nie na plat v plnej výške. V posledných rokoch ani nie je vyplácaný 13. a 14. plat, ale podľa pracovných výsledkov zamestnávateľ vypláca odmenu v zmysle § 6 Zákona č. 553/2003 Z. z. Podľa žalovaného žalobca nemá nárok ani na náhradu za nevyčerpanú dovolenku za obdobie po 9.8.2014, pričom vychádza z toho, že nárok na dovolenku slúži na regeneráciu síl, a keďže žalobca neodpracoval tieto dni, nevznikol mu nárok.

8. Z výpovedí strán a z pripojených listinných dôkazov, najmä z obsahu výpovede žalovaného, žiadosti o pridelovanie práce, kolektívnych zmlúv žalovaného za roky 2011 až 2016, dokladov o výplate ďalších plátov a odmien zamestnancov žalovaného, platových dekrétov žalobcu, správy Sociálnej poisťovne Poprad, žiadosti žalobcu o prijatie do pracovného pomeru, súd zistil nasledovný skutkový stav:

9. Dňa XX.XX.XXXX dal žalovaný žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce a týmto dňom aj žalobca prevzal výpoveď. Žalobca v liste zo dňa 25.2.2011 oznámil žalovanému, že s výpoveďou nesúhlasí, pretože mu bola daná neopodstatnená a došlo k porušeniu zákona. V prípade späťvzatia výpovede dáva na to žalovanému súhlas. Listom zo dňa 11.4.2011 žalobca oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní podľa pracovnej zmluvy zo dňa XX.XX.XXXX.

10. Rozsudkom č. k. 13C/99/2011-169 zo dňa 24.4.2012 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Prešove č. k. 2CoPr/6/2013-196 zo dňa 9.7.2014 súd určil, že skončenie pracovného pomeru žalobcu u žalovaného výpoveďou zo dňa XX.XX.XXXX je neplatné a pracovný pomer žalobcu u žalovaného trvá. Žalovaný ani po právoplatnosti rozsudku nezačal žalobcovi pridelovať prácu a urobil tak až dňom 1.12.2016 po právoplatnom skončení dovolacieho konania v predmetnej veci.

11. Žalobca predložil platové dekréty, z ktorých vyplýva, že jeho funkčný plat bol od 1.5.2011 vo výške 921,50 eur, od 1.1.2014 vo výške 941,50 eur, od 1.1.2015 vo výške 950,50 eur, od 1.5.2015 vo výške 969,-- eur, od 1.7.2015 vo výške 976,-- eur a od 1.1.2016 vo výške 1.002,50 eur.

12. Na pojednávaní dňa 7.2.2017 žalovaný požiadal, aby žalobcovi bola priznaná náhrada mzdy iba za čas 9 mesiacov, pretože žalobcovi bola daná výpoveď pred 1.1.2013, teda je potrebné vychádzať z prechodných ustanovení, konkrétne § 252i ods. 4 Zákonníka práce, podľa ktorého sa tieto nároky posudzujú podľa predpisov účinných do 31.12.2012. Zároveň žalovaný žiadal nepriznať náhradu mzdy za obdobie, keď bol žalobca práceneschopný, v tejto časti však žalobca zobral žalobu späť.

13. Žalovaný predložil súdu aj kolektívne zmluvy na roky 2011 - 2015, kde v článku 8 je v každej kolektívnej zmluve upravená možnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancom, ktorí sú odmeňovaní podľa Zákona č. 553/2003 Z. z. ďalší plat vo výške funkčného platu, a to vo výplatnom termíne za mesiac máj, resp. október za predpokladu, že zamestnanec odpracoval minimálne 6 mesiacov u zamestnávateľa, počas tejto doby nedostal upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny a dosahuje stabilne kvalitné pracovné výsledky. V kolektívnej zmluve na rok 2013 už pribudla aj podmienka, že ak zamestnanec bol práceneschopný viac ako 1 mesiac, má nárok len na pomernú časť funkčného platu podľa odpracovanej doby. V kolektívnej zmluve na rok 2016 došlo k zmene formulácie poslednej podmienky tak, že dosahuje zamestnávateľom požadované pracovné výsledky.

14. Podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

15. Podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, 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.

16. Podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom do 31.8.2011, 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.

17. Podľa § 252g ods. 1 Zákonníka práce Ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. septembrom 2011. Právne úkony urobené pred 1. septembrom 2011 a nároky, ktoré z nich vznikli, sa posudzujú podľa právnej úpravy účinnej do 31. augusta 2011.

18. Podľa 142 ods. 3 Zákonníka práce, 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.

19. Podľa 144a ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce ako výkon práce sa posudzuje aj doba, keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci, ak tento zákon neustanovuje inak.

20. Podľa 111 ods. 1 Zákonníka práce čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určeníu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.

21. Podľa 116 ods. 1 Zákonníka práce zamestnancovi patrí za vyčerpanú dovolenku náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

22. Podľa § 4 ods. 1 Zákona č. 553/2003 Z. z. zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovených týmto zákonom patrí plat, ktorým je

- a) tarifný plat,
- b) osobný plat,
- c) príplatok za riadenie,
- d) príplatok za zastupovanie,
- e) osobný príplatok,
- f) platová kompenzácia za sťažený výkon práce,
- g) príplatok za prácu v krízovej oblasti,
- h) príplatok za zmenu,
- i) príplatok za výkon špecializovanej činnosti,
- j) kreditový príplatok,
- k) výkonnostný príplatok,
- l) príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla,
- m) príplatok za praktickú prípravu,
- n) príplatok za prácu v noci,

- o) príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu,
- p) príplatok za prácu vo sviatok,
- r) plat za prácu nadčas,
- s) plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku,
- t) odmena,
- u) príplatok začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi,
- v) príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia.

23. Podľa § 20 ods. 1 cit. zákona zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu za

- a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
- b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
- c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu,
- d) poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru<sup>31)</sup> <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2003/553/20160901>> alebo mimoriadnej udalosti<sup>32)</sup> <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2003/553/20160901>> pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku, alebo
- e) aktívnu účasť na zvýšení výnosov získaných podnikateľskou činnosťou zamestnávateľa, ktorý je príspevkovou organizáciou.

24. Podľa § 20 ods. 2 cit. zákona návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa odseku 1 vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

25. Podľa § 29 ods. 2 cit. zákona, ak osobitné predpisy, ktoré sa vzťahujú na zamestnávateľov a zamestnancov podľa § 1 ods. 1 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2003/553/20160901>>, obsahujú ustanovenia o priemernom zárobku alebo o priemernej mzde, je ním funkčný plat podľa § 4 ods. 4 až 6 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2003/553/20160901>>, plat pri výkone inej práce alebo funkčný plat podľa § 30 ods. 3 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2003/553/20160901>> priznaný zamestnancovi v čase, keď vznikol dôvod na jeho použitie.

26. Podľa § 1 ods. 4 Zákonníka práce, ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1964/40/>>.

27. Podľa § 580 Občianskeho zákonníka, ak veriteľ a dlžník majú vzájomné pohľadávky, ktorých plnenie je rovnakého druhu, zaniknú započítaním, pokiaľ sa vzájomne kryjú, ak niektorý z účastníkov urobí voči druhému prejav smerujúci k započítaniu. Zánik nastane okamihom, keď sa stretli pohľadávky spôsobilé na započítanie.

28. Podľa § 581 ods. 2 Občianskeho zákonníka započítať nemožno premlčané pohľadávky, pohľadávky, ktorých sa nemožno domáhať na súde, ako aj pohľadávky z vkladov. Proti splatnej pohľadávke nemožno započítať pohľadávku, ktorá ešte nie je splatná.

29. Podľa § 581 ods. 3 Občianskeho zákonníka dohodou účastníkov možno započítaním vyrovnáť aj pohľadávky uvedené v odsekoch 1 a 2.

30. V prejednávanej veci sa žalobca domáha náhrady mzdy v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru zo strany žalovaného, ako aj náhrady mzdy a ďalších nárokov v súvislosti s prekážkami v práci zo strany zamestnávateľa, keďže ani po právoplatnom rozhodnutí o neplatnom skončení pracovného pomeru mu žalovaný neprideloval prácu.

31. V priebehu konania žalovaný urobil viacero čiastočných späťvzatí žaloby, na základe ktorých žiadal zastaviť konanie ohľadom zaplatenia sumy 39.226,23 eur, ktorá pozostáva z časti nároku na náhradu mzdy v sume 2.057,75 eur s príslušenstvom, časti nárokov na 13. a 14. plat za obdobie do 8.8.2014 v sume 3.989,-- eur s príslušenstvom, nároku na náhradu za dovolenku za obdobie do 8.8.2014 v sume 4.412,15 eur s príslušenstvom, zo sumy 27.333,-- eur z titulu náhrady mzdy pri prekážkach v práci, časti

nároku na 13. a 14. plat za obdobie od 9.8.2014 v sume 1.427,-- eur s príslušenstvom, časti nároku za nevyčerpanú dovolenku v sume 7,33 eur s príslušenstvom a úroku z omeškania zo sumy 269,-- eur od 11.9.2014 do zaplata. Žalovaný súhlasil so zastavením konania. V zmysle § 145 ods. 2 CSP súd v uvedenej časti konanie zastavil.

32. Po vyššie uvedených čiastočných späťvzatiach žaloby si žalobca uplatňoval nárok na náhradu mzdy za obdobie do 8.8.2014 v sume 34.905,25 eur brutto, nárok na 13. a 14. plat na uvedené obdobie v sume 3.408,-- eur s príslušenstvom, na úrok z omeškania zo sumy 27.333,-- eur, nárok na 13. a 14. plat za obdobie od 9.8.2014 v sume 4.399,-- eur a na náhradu za nevyčerpanú dovolenku za roky 2014 a 2015 v sume 1.952,52 eur.

33. V konaní nebolo sporné, že žalovaný výpoveďou zo dňa XX.XX.XXXX skončil so žalobcom pracovný pomer neplatne. Na základe uvedenej výpovede malo dôjsť k skončeniu pracovného pomeru výpoveďou ku dňu XX.X.XXXX. Od X.X.XXXX už žalovaný nepridieval žalobcovi prácu a ani mu nevyplácal mzdu. Do XX.X.XXXX bol žalobca práceneschopný a aj z tohto dôvodu si po čiastočnom späťvzati uplatňoval vyplatenie náhrady mzdy v sume 34.905,25 eur brutto, t. j. z náhrady mzdy za obdobie od 15.6.2011 do 8.8.2014. Keďže žalobca bol zamestnancom vykonávajúcim prácu vo verejnom záujme, v zmysle § 29 ods. 2 Zákona č. 553/2003 Z. z. základom pre výpočet náhrady mzdy je funkčný plat žalobcu, ktorý by dosahoval v rozhodnom období. Žalobca preukázal výšku funkčného platu v jednotlivých obdobiach predložením platových dekrétov. Žalovaný namietal, že náhradu mzdy možno priznať s poukazom na ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce najdlhšie za dobu 36 mesiacov a zároveň poukazoval na to, že k skončeniu pracovného pomeru došlo podľa predpisov účinných do 31.12.2012, teda žiadal priznať žalobcovi iba náhradu mzdy za čas 9 mesiacov, pričom poukazoval na to, že žalobca bol v tomto období zamestnaný a v určitom období poberal aj dávky v hmotnej núdzi.

34. Keďže k skočeniu pracovného pomeru došlo na základe výpovede zo dňa XX.XX.XXXX, s poukazom na ust. § 252g Zákonníka práce, ktoré nadobudlo účinnosť od 1.9.2011, je potrebné právne nároky vyplývajúce z neplatného skončenia pracovného pomeru posudzovať podľa právneho predpisu účinného v čase, keď žalovaný dal žalobcovi výpoveď. V zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom do 31.8.2011 bolo možné na žiadosť zamestnávateľa znížiť alebo nepriznať náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, teda neprichádza do úvahy požiadavka žalovaného o nepriznaní náhrady mzdy už za čas presahujúci 9 mesiacov. Taktiež je potrebné poukázať na skutočnosť, že ustanovenie citovaného zákona v tomto období neupravovalo maximálnu dobu, za ktorú je možné priznať náhradu mzdy, preto ani v prípade žalobcu nemožno aplikovať ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce, vety druhej, podľa súčasnej právnej úpravy.

35. V súvislosti so žiadosťou žalovaného na nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, žalobca poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6Cdo/157/2010 zo dňa 14.9.2011, v ktorom sa dovolací súd odklonil od doterajšej interpretácie ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce, pretože v dôsledku spoločensko-ekonomických zmien, ku ktorým došlo po roku 1989 sa táto judikatúra stala nepoužiteľnou. V rozhodnutí poukázal predovšetkým na článok 2 ods. 3 Ústavy SR, v zmysle ktorého každý môže konať čo nie je zákonom zakázané a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá. Na základe uvedeného dovolací súd konštatoval, že interpretácia vychádzajúca z predpokladu povinnosti zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa je v rozpore s uvedeným článkom 2 ods. 3 Ústavy SR, pretože takáto povinnosť neexistuje. Z nejestvujúcej povinnosti preto nemožno vyvodzovať pre zamestnanca nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia, prípadne nepriznania náhrady mzdy. Vychádzajúc z právneho názoru vyplývajúceho z vyššie uvedeného rozhodnutia súd dospel k záveru, že ani v tomto prípade nemôže byť dôvodom pre nepriznanie náhrady mzdy iba samotná okolnosť, či sa žalobca po dobu trvania sporu o neplatnosť pracovného pomeru zamestnal, alebo nie. Keďže iné dôvody pre nepriznanie náhrady mzdy nad stanovenú dobu 12 mesiacov žalovaný neuviedol, súd je toho názoru, že žiadosť žalovaného o nepriznanie nároku na náhradu mzdy nie je dôvodná. Zároveň súd poukazuje aj na správu Sociálnej poisťovne, pobočka Poprad, z ktorej vyplýva, že žalobca po celé obdobie ani nebol zamestnaný v pracovnom pomere, ale iba na základe dohôd o pracovnej činnosti a dohôd o vykonaní práce, ktoré boli uzatvárané príležitostne v súvislosti so športovou činnosťou žalobcu. Teda aj keby súd nezohľadňoval vyššie uvedený právny názor, neboli by splnené podmienky pre nepriznanie nároku na náhradu mzdy. Taktiež súd nepovažuje za dôvod na zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy skutočnosť, že žalobca po určitú dobu poberal podporu v nezamestnanosti, resp. dávku v hmotnej núdzi,

pretože tieto dávky nemožno považovať za náhradu mzdy, ale ide o osobitné nároky vyplývajúce z predpisov upravujúcich postavenie občanov v nezamestnanosti a tieto nároky nevznikajú z pracovného alebo obdobného pomeru, ale sú dôsledkom osobitného vzťahu medzi občanom a štátom.

36. Pokiaľ ide o započítaciu námietku vznesenú žalovaným na pojednávaní dňa 7.2.2017, keď proti nároku žalobcu žiadal započítať nárok na vrátenie odstupného, ktoré bolo žalobcovi vyplatené v sume 4.517,50 eur, tak s poukazom na ust. § 1 ods. 4 Zákonníka práce je potrebné tento nárok posúdiť podľa § 580 a 581 Občianskeho zákonníka. Ust. § 580 umožňuje zánik záväzku započítaním, ak veriteľ a dlžník majú vzájomné pohľadávky, ktorých plnenie je rovnakého druhu. V zmysle § 581 ods. 2 ods. 3 Obč. zákonníka premlčanú pohľadávku nie je možné započítať jednostranným právnym úkonom, ale iba na základe dohody účastníkov záväzkového vzťahu. Žalobca vzniesol námietku premlčania a nesúhlasil so započítaním pohľadávky. Podľa názoru súdu sa na strane žalovaného jedná o pohľadávku z titulu bezdôvodného obohatenia, keďže vzhľadom na neplatnosť skončenia pracovného pomeru odstupné nemalo byť vyplatené. V takom prípade sa pohľadávka žalovaného premlčuje v zmysle § 107 ods. 1 Obč. zákonníka v dvojročnej premlčacej lehote, ktorá začína plynúť nasledujúcim po dni právoplatnosti rozhodnutia o neplatnom skončení pracovného pomeru, teda v tomto prípade začala plynúť dňom 9.8.2014 a uplynula dňom 9.8.2016. Keďže v čase uplatnenia započítacej námietky už bola pohľadávka žalovaného premlčaná a k dohode strán o započítaní nedošlo, súd nemohol zohľadniť započítací prejav žalovaného pri rozhodovaní o výške náhrady mzdy, ktorá má byť vyplatená žalobcovi.

37. S prihliadnutím na vyššie uvedené skutočnosti súd priznal žalobcovi nárok na náhradu mzdy za obdobie od 15.6.2011 do 8.8.2014 vo výške 34.905,25 eur, pričom pri výpočte nároku na náhradu mzdy vychádzal z predložených dokladov o výške funkčného platu žalobcu v jednotlivých obdobiach.

38. Žalobca si uplatňoval aj nároky na zaplatenie 13. a 14. platu, a to tak za obdobie do 8.8.2014, ako aj po tomto dátume. Z ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce vyplýva, že pri neplatnom skončení pracovného pomeru má žalobca nárok na náhradu mzdy. Zákon č. 553/2003 Z. z. upravuje v prípade zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme pojem mzdy v § 4 ods. 1. Jednou zo zložiek platu zamestnanca vykonávajúceho prácu vo verejnom záujme je aj odmena bližšie upravená v § 20 cit. zákona. Z uvedeného zákonného ustanovenia nemožno vyvodiť, že by išlo o nárok obligatórne vyplývajúci z tohto zákonného ustanovenia, ale ide o fakultatívny nárok, ktorý zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi, pričom je ponechané na vôľu zamestnávateľa či, v akom rozsahu a za splnenia akých kritérií zamestnancovi odmenu poskytne. Aj z predložených kolektívnych zmlúv žalovaného za roky 2011 až 2016 vyplýva, že ďalší plat, ktorý je upravený v článku 8 kolektívnych zmlúv, je vlastne formou odmeny, ktorú zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom, ak splnili kritériá uvedené v tomto ustanovení zmluvy. Avšak ani v prípade, ak zamestnanec splní tieto podmienky, nevzniká mu automaticky nárok na ďalší plat, ale priznanie tohto nároku je na rozhodnutí zamestnávateľa. Vzhľadom na uvedené súd dospel k názoru, že nároky uplatnené žalobcom na 13. a 14. plat, či už za obdobie do 8.8.2014, alebo po tomto období nie sú dôvodné, pretože nejde o právne nárokovateľné položky, ktoré by vyplývali zo zákona, kolektívnej zmluvy, alebo pracovnej zmluvy zamestnanca, preto v tejto časti nároky žalobcu zamietol.

39. Žalobca si taktiež uplatnil nárok na náhradu za nevyčerpanú dovolenku za obdobie po 9.8.2014, a to konkrétne za roky 2014 a 2015 s tým, že po čiastočnom späťvzatí uplatnený nárok predstavuje sumu 1.952,52 eur, z toho za obdobie od 9.8.2014 do 31.12.2014 si žalobca uplatňuje alikvotnú časť vo výške 558,42 eur a za rok 2015 sumu 1.394,10 eur. Pri výpočte náhrady vychádzal žalobca z funkčného platu v danom období a počtu pracovných dní. Po čiastočnom späťvzatí tohto nároku už zo strany žalovaného neboli vznášané námietky voči výške uplatneného nároku. Žalovaný však namietal uplatnenie tohto nároku s odôvodnením, že v danom období žalobca nevykonával prácu, teda mu ani nevznikol nárok na dovolenku, ktorá slúži na regeneráciu síl. Podľa žalovaného by tento nárok mal byť posudzovaný obdobne, ako keď sa uplatňuje nárok za nevyčerpanú dovolenku za obdobie, kým bol vedený spor o neplatnosť pracovného pomeru. Súd sa však nestotožnil s týmto tvrdením žalovaného, pričom podľa názoru súdu je potrebné nárok za uvedené obdobie posudzovať podľa iných kritérií. Aj Najvyšší súd SR rozhodnutím 3Cdo/6/2008 zo dňa 26.2.2009 konštatoval, že v období, kým nie je právoplatne rozhodnuté o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, neprináleží zamestnancovi nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku, pretože ak počas tohto obdobia nie je zamestnancovi pridelená práca, táto okolnosť nepredstavuje prekážku v práci, ktorá by sa inak pre účely dovolenky posudzovala ako výkon

práce. Navyše v zmysle § 79 ods. 2 za toto obdobie možno priznať iba tie nároky, ktoré vyplývajú z uvedeného zákonného ustanovenia.

40. Pokiaľ žalovaný v období po 9.8.2014, kedy už bolo právoplatne rozhodnuté o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, neprideľoval žalobcovi prácu, považuje sa takáto okolnosť za prekážku v práci na strane zamestnávateľa. V zmysle § 144a ods. 1 Zákonníka práce sa aj takáto doba posudzuje ako výkon práce, a to aj z hľadiska vzniku nároku na dovolenku. Keďže žalovaný napriek tomu, že od 9.8.2014, kedy bolo zrejmé, že naďalej trvá pracovný pomer žalobcu podľa pôvodnej pracovnej zmluvy, neprideľoval žalobcovi žiadnu prácu, má sa za to, že žalobca nevykonával prácu pre prekážky na strane zamestnávateľa, teda táto skutočnosť nemôže byť z hľadiska pracovnoprávných nárokov na ujmu žalobcu. S poukazom na uvedené zákonné ustanovenie sa toto obdobie posudzuje ako výkon práce, a keďže žalovaný ani neurčil žalobcovi čerpanie dovolenky podľa § 111 ods. 1 Zákonníka práce, súd dospel k záveru, že nárok žalobcu na priznanie náhrady za nevyčerpanú dovolenku je dôvodný.

41. Vzhľadom na uvedené súd priznal žalobcovi aj nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku v sume 1.952,52 eur.

42. Podľa § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka, ak ide o omeškanie 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.

43. Žalobca si pri všetkých požadovaných nárokoch uplatnil aj úrok z omeškania. Vzhľadom k tomu, že žalovaný skončil so žalobcom pracovný pomer neplatne, žalobcovi vznikol nárok na náhradu mzdy a žalovaný sa dostal do omeškania s plnením peňažného záväzku, keďže mzda je splatná vždy do 10. dňa v mesiaci. Podľa názoru súdu aj za obdobie od 8.8.2014 aj za nasledovné obdobie, keď si žalobca uplatňoval nárok na náhradu mzdy v súvislosti s prekážkami v práci, tieto nároky sú splatné vždy v deň, ktorý je dohodnutý ako deň splatnosti, teda v danom prípade 10. deň v tom ktorom mesiaci, preto súd priznal úrok z omeškania z každého jednotlivého nároku vždy odo dňa nasledujúceho po dni splatnosti, t. j. vždy od 11. dňa v tom ktorom mesiaci. V súvislosti s uplatnenými nárokmi za nevyčerpanú dovolenku súd dospel k záveru, že tieto sú splatné v najbližšom výplatnom termíne v nasledujúcom roku, pokiaľ do konca príslušného roku nedošlo k umožneniu čerpania dovolenky, a preto pri týchto položkách priznal úrok z omeškania od 11.1.2015, resp. 11.1.2016. Výška úroku z omeškania je o 8 percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k 1. dňu omeškania s plnením peňažného dlhu (§ 3 Nariadenia Vlády SR č. 87/95 Z. z. v znení účinnom do 31.1.2013). Dňom 1.2.2013 nadobudla účinnosť novelizácia citovaného nariadenia vlády, v zmysle ktorej došlo k zmene ustanovenia § 3 tak, že výška úroku z omeškania je o 5 percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k 1. dňu omeškania s plnením peňažného dlhu, preto pri nárokoch, ktoré sa stali splatnými po 1.2.2013 súd priznal úrok z omeškania v uvedenej výške.

44. O trovách konania rozhodol súd v zmysle § 255 ods. 1 ods. 2 CSP. Žalobca v konaní uplatnil nároky, a to jednak nárok na určenie, že skončenie pracovného pomeru je neplatné a jeho pracovný pomer trvá a tiež nárok na náhradu mzdy, resp. ďalšie nároky súvisiace so skončením pracovného pomeru a s prekážkami v práci na strane zamestnávateľa. V časti, ktorou sa žalobca domáhal určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, bol žalobca v celom rozsahu úspešný, preto mu súd priznal v tejto časti nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %. Ohľadom uplatnených finančných nárokov žalobca bol úspešný čiastočne, aj keď vo väčšom rozsahu, preto aj v tejto časti súd priznal náhradu trov konania žalobcovi s tým, že zohľadnil pomer jeho úspechu a neúspechu v konaní. Žalobca si po pripustení všetkých zmien žaloby uplatňoval nároky v celkovej výške 83.891,-- eur. V priebehu konania zbral postupne žalobu späť ohľadom zaplatenia sumy 39.226,23 eur, z toho ohľadom sumy 27.333,-- eur z dôvodu, že mu žalovaný túto sumu uhradil. V ostatnej časti nemožno konštatovať, že by späťvzatie žaloby bolo motivované správaním žalovaného, teda nebola preukázaná ani dôvodnosť žaloby. Žaloba nebola dôvodná ani v časti o zaplatenie sumy 7.807,-- eur, ktorú predstavovali nároky z titulu 13. a 14. platu, v ktorej časti bola žaloba zamietnutá. Z pôvodne uplatneného nároku teda nárok žalobcu nebol dôvodný ohľadom sumy 19.700,23 eur, čo predstavuje 23 % z pôvodne uplatneného nároku. Žalobca bol v konaní úspešný v rozsahu 77 % a neúspešný v rozsahu 23 %, preto v tejto časti súd priznal žalobcovi nárok v rozsahu 54 %. O výške náhrady trov konania rozhodne súd postupom podľa § 262 ods. 2 CSP.

## **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku je možné podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia cestou tunajšieho súdu na Krajský súd v Prešove v troch vyhotoveniach.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania 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).

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

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

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu vyššie uvedenú, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Ak povinnosť uvedená vo výrokovej časti tohto rozsudku nebude plnená dobrovoľne, môže oprávnený podať návrh na výkon exekúcie podľa osobitného zákona (Exekučný poriadok).