

Súd: Okresný súd Košice I  
Spisová značka: 13C/11/2018  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7815200731  
Dátum vydania rozhodnutia: 30. 11. 2018  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Blažena Szpyrcová  
ECLI: ECLI:SK:OSKE1:2018:7815200731.4

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Košice I sudkyňou JUDr. Blaženou Szpyrcovou v právnom spore žalobcu: G. nar. X.X.XXXX, trvale bytom Q. právne zastúpeného advokátom JUDr. Ladislavom Csákóom, Advokátska kancelária Rožňava, Hviezdoslavova 4 proti žalovanému: Eurobus a.s., so sídlom Staničné námestie 9, Košice, IČO: 36 211 079, právne zastúpeného IURISTICO, s.r.o., Advokátska kancelária, Štefánikova 26, Košice, v konaní o neplatnosť výpovede takto

### rozhodol:

I. Žalobu z a m i e t a.

II. P r i z n á v a žalovanému právo na náhradu trov konania proti žalobcovi vo výške 100 %.

### o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobca sa svojou žalobou domáhal, aby súd určil, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 25.8.2014, ktorú mu dal žalovaný, je neplatná a zároveň žiadal priznať trovy konania.

2. Svoju žalobu odôvodnil tým, že písomnou pracovnou zmluvou z 2.8.1985 v spojení s dohodou o zmene pracovnej zmluvy z 28.2.2013 uzavrel so žalovanou pracovný pomer s dohodnutým druhom práce „THP - vedúci prevádzkový majster, Technický pracovník IV“. Koncom augusta 2014 mu žalovaný doručil do vlastných rúk list označený ako výpoveď datovaný 25.8.2014 z dôvodov v ňom uvedených s poukazom na § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce s tým, že jeho pracovný pomer sa končí dňom 30.11.2014.

3. Žalobca poukázal na to, že výpoveď daná mu žalovaným trpí viacerými vadami, ktoré ju činia neplatným právnym úkonom, s takýmto skončením pracovného pomeru rozhodne nesúhlasí a to z dôvodov, ktoré uviedol v žalobe.

4. Žalobca uviedol, že výpoveď daná mu žalovaným je neurčitá, nezrozumiteľná a aj preto neplatná. Žalovaný čo do skutkového vymedzenia dôvodu výpovede uvádza, že jeho pracovná pozícia „referent IV - vedúci prevádzkový majster“ bola zrušená na základe rozhodnutia štatutárneho orgánu žalovaného (predstavenstva spoločnosti) z 21.7.2014 o organizačnej zmene a znížení stavu TH pracovníkov v závode Rožňava s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce. Namietal, že rozhodnutie príslušného orgánu žalovaného o organizačnej zmene nie je vo výpovedi jednoznačne vymedzené, absentuje presné označenie dátumu platnosti a účinnosti predmetného rozhodnutia a dátumu účinnosti organizačnej zmeny, takže z výpovede nie je možné napr. vyvodiť, či v čase doručenia výpovede existoval výpovedný dôvod. Vo výpovedi podľa žalobcu absentuje skutkové vymedzenie organizačnej zmeny vo vzťahu ku konkrétnemu pracovnému miestu. Odôvodnenie výpovede nepreukazuje príčinnú súvislosť medzi organizačnými zmenami, požiadavkou zvýšenia efektívnosti práce a nadbytočnosťou zamestnanca. Preto zastával žalobca názor, že žalovaný vo výpovedi neuviedol presnú, určitú a ničím nezameniteľnú organizačnú zmenu, na základe ktorej došlo k zrušeniu jeho pracovného miesta, resp. dôvod výpovede nie je skutkovo vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom.

5. Žalobca ďalej uviedol, že predmetné rozhodnutie o organizačnej zmene malo byť ako neoddeliteľná súčasť výpovede jej prílohou, aby mu bola poskytnutá možnosť sa s týmto podrobne oboznámiť. Keď žalovaného požiadal o doručenie rovnopisu resp. kópiu rovnopisu rozhodnutia, žalovaný mu odmietol vyhovieť.

6. Ďalším dôvodom neplatnosti výpovede bolo podľa žalobcu to, že za žalovanú konal a podpísal výpoveď G., označený ako generálny riaditeľ. Podľa neho tak za žalovaného konala iba jedna osoba a to je v rozpore s údajmi zapísanými v Obchodnom registri, v časti týkajúcej sa konania v mene spoločnosti, z ktorej jednoznačne vyplýva, že v mene spoločnosti (žalovaného) je oprávnený konať každý člen predstavenstva, pričom vo všetkých veciach v mene spoločnosti sú oprávnení podpisovať všetci členovia predstavenstva, pričom za spoločnosť podpisujú najmenej dvaja členovia predstavenstva a to tak, že k vytlačnému alebo podpísanému obchodnému menu spoločnosti, menám a funkciám v predstavenstve podpisujúci pripoja svoj podpis.

7. Dôvodom neplatnosti výpovede z pracovného pomeru považoval žalobca aj to, že obsah výpovede mu neposkytuje konkrétnu a zrozumiteľnú odpoveď na otázku, či žalovaný vôbec prerokoval vopred skončenie jeho pracovného pomeru výpoveďou so zástupcami zamestnancov, teda či táto hmotnoprávna podmienka platnosti predmetného právneho úkonu žalovaného podľa § 74 Zákonníka práce bola splnená alebo nie. Žalobca uviedol, že je si vedomý toho, že takáto informácia resp. záznam z prerokovania so zástupcami zamestnancov nie je podstatnou náležitosťou výpovede zo strany zamestnávateľa, napriek tomu ide o ochranu v tomto zákonom ustanovení § 74 Zákonníka práce a apeluje na požiadavku právnej istoty zamestnancov v pracovnoprávných vzťahov, ktorá smeruje k ochrane zamestnanca, aby zamestnávateľ nezneužíval svoje postavenie a nedôvodne neprepúšťal zamestnancov z pracovného pomeru.

8. Žalobca vo svojej žalobe ďalej poukázal na to, že žalovaný mu síce v medziach svojej ponukovej povinnosti podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce ponúkol pracovnú pozíciu vodiča cestného motorového vozidla - autobusu, on však túto prácu odmietol v presvedčení, že táto nezodpovedá jeho zdravotnej spôsobilosti, ani jeho schopnostiam a kvalifikácii. Mal za to, že žalovaný okrem tejto ponuky mal ďalšie voľné pracovné miesta pre neho vhodné, napriek tomu mu žalovaný tieto voľné ďalšie pracovné miesta neponúkol. Neplatnosti a nedôvodnosti výpovede žalovaného podľa žalobcu nasvedčuje aj to, že sporná výpoveď neobsahuje vôbec žiadnu informáciu o tom, kedy a ku ktorému dňu zanikla resp. mala zaniknúť jeho funkcia. Upozornil, že hoci výpoveď dostal v auguste 2014 aj po jej doručení počas celej výpovednej doby vykonával rovnaký druh práce s totožnou pracovnou náplňou ako aj predtým, teda aj po uplynutí doby, kedy mala jeho pracovná pozícia zaniknúť. Tvrdil tak, že táto jeho pracovná pozícia stále existovala a vôbec teda de facto nezanikla.

9. Žalovaný vo svojom prvom písomnom vyjadrení doručenom súdu dňa 17.3.2015 žiadal žalobu ako nedôvodnú zamietnuť a priznať mu náhradu trov konania proti žalobcovi. Namietal nedostatok miestnej príslušnosti Okresného súdu Rožňava a to z dôvodu, že žalovaný má sídlo na Staničnom námestí č. 9 v Košiciach, v zmysle § 85 ods. 2 OSP, všeobecným súdom právnickej osoby je súd v obvode, ktorého má právnická osoba sídlo.

10. V tomto písomnom vyjadrení žalovaný uviedol, že nie je pravdou tvrdenie žalobcu, že právny úkon výpovede je neplatným právnym úkonom, že tento právny úkon trpí viacerými vadami, vrátane postupu, ktorý mu predchádzal. Žalovaný mal za to, že platne rozviazal pracovný pomer so žalobcom z dôvodu organizačných zmien, nakoľko sa žalobca stal nadbytočným z dôvodu zníženia stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce t.j. v danom prípade kumulovaním pracovných miest. Výpoveď žalovaného spĺňa hmotnoprávne ako aj formálne predpoklady skončenia pracovného pomeru t.j. je dostatočne určitá, bola vopred prerokovaná s výborom ZO OZ KOVO Eurobus a.s. Žalovaný splnil aj ponukovú povinnosť, keď ponúkol žalobcovi vhodnú prácu v kategórii vodič CMV, pretože iné vhodné pracovné miesto v kategórii THP nemal, avšak žalobca túto prácu odmietol. V danom prípade Rozhodnutím predstavenstva spoločnosti Eurobus a.s. evidenčné číslo: 9/14 zo dňa 21.7.2014 došlo k organizačným zmenám v spoločnosti a to konkrétne k zrušeniu miesta „technický pracovník IV - vedúci prevádzkový majster dopravného závodu Rožňava“ čím boli naplnené všetky zákonné predpoklady pre danú výpoveď.

11. Dôvod žaloby uvedený žalobcom, že počas výpovednej doby mu prideloval prácu podľa pracovnej zmluvy považoval žalovaný za právne irelevantné, pretože pridelovanie práce žalobcovi v priebehu výpovednej lehoty bolo povinnosťou žalovaného vzhľadom na stále existujúci pracovný pomer, čo však nevylučuje nadbytočnosť žalobcu, ktorá nastala v rámci organizačných zmien t.j. v danom prípade kumuláciou pracovných miest v kombinácii s využitím pracovného času dispečerov.

12. Žaloba bola pôvodne podaná na Okresný súd Rožňava, ktorý po vykonanom dokazovaní rozsudkom č.k. 5Cpr/1/2015-101 zo dňa 27.7.2015 určil, že výpoveď daná žalobcovi žalovaným dňa 25.8.2014 je neplatná a zaviazal žalovaného nahradiť žalobcovi trovy konania vo výške 573,82 Eur. Voči tomuto rozsudku podal žalovaný dňa 5.8.2015 odvolanie, v ktorom žiadal zrušiť rozsudok Okresného súdu Rožňava a vec postúpiť Okresnému súdu Košice I ako súdu miestne príslušnému.

13. Krajský súd v Košiciach uznesením č.k. 3CoPr/7/2015-134 zo dňa 30.11.2016 zrušil napadnutý rozsudok Okresného súdu v Rožňave a vec mu vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Poukázal, že konanie vo veci na súde prvej inštancie začalo za účinnosti Občianskeho súdneho poriadku a v súlade s prechodným ustanovením § 470 ods. 4 CSP, konanie začaté do 30.6.2016 na vecne, miestne, kauzálné a funkčne príslušnom súde podľa predpisov účinných do 30.6.2016 dokončí súd, na ktorom sa konanie začalo. Uviedol, že žalovaný nedostatok miestnej príslušnosti Okresného súdu Rožňava namietal pri prvom úkone, ktorý mu patril t.j. vo vyjadrení k žalobe doručenej Okresnému súdu Rožňava 17.3.2015. V danej veci bolo povinnosťou Okresného súdu v Rožňave skúmať miestnu príslušnosť vzhľadom na vznesenú námietku žalovaného, pričom Okresný súd v Rožňave pochybil ak neskúmal námietku žalovaného o nedostatku miestnej príslušnosti Okresného súdu Rožňava uplatnenú žalovaným pri prvom úkone, ktorý mu patril. Krajský súd ďalej uviedol, že nevyhnutným predpokladom toho, aby účastník konania nebol odňatý svojmu zákonnému sudcovi je rozhodovanie o jeho veci súdom, ktorý je podľa zákona na rozhodovanie o nej príslušný vecne, miestne i funkčne (Nález Ústavného súdu I.ÚS 52/97, II.ÚS 87/01, III.ÚS 116/06). Preto prikázal Okresnému súdu v Rožňave postupovať podľa § 41 až 43 CSP.

14. Odvolací súd v citovanom uznesení poukázal na to, že pokiaľ súd prvej inštancie za dôvod neplatnosti považoval absenciu uvedenia účinnosti organizačnej zmeny, absencia tohto údaju nemá vplyv na platnosť výpovede, keďže predpokladom uplatnenia tohto výpovedného dôvodu je písomné rozhodnutie o organizačnej zmene, ktoré musí byť prijaté pred daním výpovede. Vyvodil z vykonaného dokazovania, že v danom prípade písomná výpoveď bola vyhotovená v súlade s § 38 ods. 4 Zákonníka práce podpísaná konajúcou osobou spĺňajúcou formálnu podmienku platnosti tohto právneho úkonu.

15. Krajský súd v Košiciach poukázal na to, že neobstojí záver Okresného súdu v Rožňave o nesplnení ponukovej povinnosti, keďže žalovaný predložil organizačné schémy spoločnosti pred a po organizačnej zmene, a ani žalobca v žalobe neuvádza žiadne konkrétne voľné pracovné miesto, ktoré mohol žalovaný žalobcovi ponúknuť. Odvolací súd ďalej poukázal aj na to, že súd prvej inštancie - Okresný súd v Rožňave nedodrжал obligatórnu činnosť súdu podľa § 118 CSP, podľa ktorého po skončení dokazovania mali účastníci právo tzv. záverečného slova, v ktorom ide o stručné zhrnutie svojich skutkových tvrdení a právnej argumentácie z pojednávania ako i z písomných podaní. Účastníci (strany sporu) mali právo vyjadriť sa ku všetkému, čo na pojednávaní odznelo. Na záver súd mal v uznesení vyhlásiť dokazovanie za skončené. V danom prípade Okresný súd v Rožňave neumožnil účastníkom konania využiť právo záverečného slova. Z týchto všetkých uvedených dôvodov Krajský súd v Košiciach zrušil Rozsudok Okresného súdu v Rožňave a vrátil mu vec na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

16. Okresný súd v Rožňave postúpil tunajšiemu súdu daný spor, ktorý prebieha v súčasnosti pod spis. zn. 13C/11/2018.

17. Súd vykonal dokazovanie a zistil tento skutkový stav:

18. Z pracovnej zmluvy predloženej žalovaným súd zistil, že žalobca uzavrel s právnym predchodcom žalobcu pracovnú zmluvu dňa 2.8.1985. Dňom nástupu do práce bol deň 2.8.1985, žalobca bol prijatý do práce vodiča cestných motorových vozidiel, stálym pracovným miestom žalobcu bol závod Rožňava. Skúšobná doba bola dohodnutá na 1 mesiac, týždenný pracovný čas bol dohodnutý 42,5 hod. Tento pracovný pomer bol zmenený stranami sporu na základe Dohody o zmene pracovnej zmluvy č. 8 uzavretej dňa 28.2.2013. Z tejto dohody o zmene pracovnej zmluvy súd zistil, že zmenili sa po vzájomnej

dohode strán sporu podmienky pracovného pomeru odo dňa 1.3.2013, kedy žalobca začal vykonávať druh práce THP - vedúci prevádzkový majster, technický pracovník IV, pričom pracovný pomer bol dohodnutý na dobu neurčitú, miestom výkonu práce bola dohodnutá Rožňava a Dobšiná. Ostatné podmienky vyššie citovanej pracovnej zmluvy zostali nezmenené a rovnako zostala v platnosti aj Dohoda o zodpovednosti za zverené hodnoty.

19. Z písomného vyhotovenia výpovede datovanej dňom 25.8.2014 súd zistil, že žalovaný dal žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) zákonníka práce. V uvedenej výpovedi sa uvádza, že Predstavenstvo akciovej spoločnosti rozhodlo dňa 21.7.2014 o organizačnej zmene a znížení stavu THP pracovníkov v závode Rožňava s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce. Rozhodlo zrušiť funkciu „referent IV - vedúci prevádzkový majster“, teda pracovnú pozíciu žalobcu. Ďalej sa v tejto výpovedi uvádza, že žalovaný ponúkol žalobcovi pracovnú pozíciu vodiča CMV, ktorú žalobca odmietol prijať. Vzhľadom na to, že iné voľné pracovné miesto, na ktoré by mohli žalobcu preradiť, žalovaný nemal, stal sa žalobca pre organizáciu nadbytočným. Žalovaný v tejto výpovedi uviedol, že výpovedná doba je trojmesačná, začína žalobcovi plynúť 1.9.2014 a jeho pracovný pomer u žalovaného končí dňom 30.11.2014. Uvedenú výpoveď osobne prevzal žalobca dňa 27.8.2014, čo potvrdil svojim podpisom i výpoveďou na pojednávaní.

20. Žalovaný predložil súdu Rozhodnutie predstavenstva spoločnosti Eurobus a.s. Košice k organizačným zmenám v spoločnosti č. 9/14 zo dňa 21.7.2014, ktoré podpísali G., ako predseda predstavenstva žalovaného a G. ako člen predstavenstva. V tomto rozhodnutí sa uvádza, že na základe rozhodnutia predstavenstva spoločnosti Eurobus a.s. vyhlasuje žalovaný nasledujúcu organizačnú zmenu: organizačné zmeny - dopravný závod Rožňava k 31.8.2014 sa ruší technický pracovník IV - vedúci prevádzkový majster. Žalovaný ďalej predložil súdu o tom, že o organizačných zmenách bolo rozhodnuté na zasadnutí predstavenstva Eurobus a.s. a to zápisnicu č. 7 z riadneho rokovania predstavenstva Eurobus a.s., ktoré sa uskutočnilo dňa 21.7.2014 o 9:00 hod. v kancelárii generálneho riaditeľa spoločnosti za prítomnosti G. Zo zápisnice z bodu 4 súd zistil, že predstavenstvo spoločnosti schválilo organizačnú zmenu spočívajúcu v znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce v dopravnom závode Rožňava. Z uvedených dôvodov predstavenstvo spoločnosti ruší pracovné miesto - technický pracovník IV - vedúci prevádzkový majster v dopravnom závode Rožňava s účinnosťou 31.8.2014.

21. Zo zápisu z pohovoru so žalobcom v súvislosti s organizačnými zmenami vyhlásenými predstavenstvom a.s. k 31.8.2014 spoločnosti Eurobus a.s. súd zistil, že žalovaný oznámil žalobcovi, že nemá pre neho iné vhodné pracovné miesto v kategórii THP a keďže má vedomosť, že žalobca je držiteľom vodičského preukazu skupiny D ponúkol mu pracovnú pozíciu v kategórii vodič CMV za podmienky, že je ochotný vykonať školenie a získa kvalifikačnú kartu vodiča. Toto školenie hradí zamestnávateľ v rozsahu a podľa podmienok za akých ho vykonávali ostatní vodiči zamestnávateľa. V prípade, že zamestnanec odmietne ponúkanú prácu bude mu doručená výpoveď z organizačných dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Zároveň bol žalobca poučený, že po vzájomnej dohode môže dôjsť aj k skončeniu pracovného pomeru dohodou z tých istých dôvodov organizačnej zmeny, pričom mu vznikne nárok na vyššie odstupné. V časti vyjadrenie zamestnanca je napísané, že žalobca odmietol ponúkanú prácu. Uvedený zápis z pohovoru je datovaný dňom 27.8.2014.

22. Žalobca tvrdil, že výpoveď je neplatná aj z toho dôvodu, že ju podpísal iba jeden člen predstavenstva žalovaného. K tomuto tvrdeniu žalovaný predložil súdu Splnomocnenie spoločnosti Eurobus a.s. Staničné námestie 9, Košice zo dňa 3.5.2011, v ktorom táto spoločnosť udelila splnomocnencovi - G. oprávnenie zastupovať žalovaného v rozsahu tohto splnomocnenia. Zo splnomocnenia súd zistil, že medzi oprávnenia G. ako generálneho riaditeľa žalovaného a zároveň predsedu predstavenstva patrilo aj právo podpisovať všetky písomnosti vyhotovené v súvislosti so vznikom a zánikom pracovného pomeru, pracovnoprávneho vzťahu, dohody o hmotnej zodpovednosti, pracovné posudky.

23. K tvrdeniu žalobcu, že žalovaný neprerokoval výpoveď v závodnej organizácii odborového zväzu KOVO pri Eurobus a.s. Košice, žalovaný predložil súdu žiadosť o prerokovanie výpovede, ktorú adresoval žalovaný N. predsedkyni výboru ZO OZ KOVO pri Eurobus a.s., dopravný závod Rožňava dňa 18.8.2014, v ktorom žalovaný žiadal, aby došlo k prerokovaniu výpovede, ktorú chcel dať žalovaný žalobcovi, podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. V tejto žiadosti bolo uvedené, že vedenie žalovaného vyhlásilo organizačné zmeny, ktoré sa dotknú aj závodu v Rožňave, že vzhľadom

na to, že závod Rožňava je pod tlakom vysokej prevádzkovej a správnej réžie, vedenie spoločnosti sa rozhodlo znížiť stav THP pracovníkov v závode Rožňava o funkciu technický pracovník IV - vedúci prevádzkový majster s tým, že funkcia technický pracovník III - prevádzkový majster bude zaradená do priamej podradenosti hlavného DPM. Žalovaný uviedol, že zníženie stavu sa menovite týka zamestnanca Igora Hronca. Pre tohto zamestnanca žalovaný nemal možnosť ponúknuť mu inú vhodnú prácu ale vzhľadom na to, že je držiteľom vodičského oprávnenia skupiny D, mu bude ponúknutá práca vodiča CMV.

24. Žalovaný predložil súdu Zápis z prerokovania vyhlásenia organizačných zmien s výborom ZO OZ KOVO pri Eurobus a.s., dopravný závod Rožňava dňa 26.8.2014, v ktorom zástupcovia výboru odborovej organizácie konštatovali, že nemajú výhrady k predloženému spôsobu realizácie organizačných zmien. Za výbor ZO sa zúčastnili tohto rokovania N. Za vedenie závodu sa ho zúčastnili JJ.

25. Žalovaný na preukázanie tvrdenia organizačnej zmeny predložil súdu organizačnú štruktúru závodu Rožňava k 1.6.2014 (teda pred daním výpovede žalovanému a pred rozhodnutím o organizačných zmenách), z ktorej súd zistil, že prácu technického pracovníka IV - vedúci prevádzkový majster vykonával G. a okrem neho technickými pracovníkmi boli ďalej IV - DPM dispečer kde vykonával túto prácu E. a ďalšiu prácu DPM dispečer vykonával Q. Technický pracovník III - prevádzkový majster vykonával túto prácu Q. Z organizačnej štruktúry predloženej žalovaným k 1.9.2014 / po rozhodnutí o organizačných zmenách/ súd zistil, že prácu technického pracovníka IV DPM dispečer vykonávali už len E. a prácu technický pracovník IV DPM dispečer vykonával Q., z čoho vyplýva, že teda bolo zrušené jedno pracovné miesto technického pracovníka IV - vedúci prevádzkový majster. Z uvedeného je zrejmé, že skutočne došlo k organizačnej zmene a bolo zrušené pracovné miesto, ktoré do 1.9.2014 vykonával žalobca.

26. Z lekárskej správy P., súkromnej praktickej lekárky vyžiadanej Okresným súdom Rožňava súd zistil, že uvedená lekárka v písomnom potvrdení zo dňa 29.4.2015 uviedla súdu, že menovaný je spôsobilý ako vodič autobusu s podmienkou pravidelných odborných kontrol bez diaľkových ciest.

27. Žalobca v konaní tvrdil, že žalovaný mu pri daní výpovede porušil ustanovenia kolektívnej zmluvy platnej v organizácii žalovaného, podľa ktorého zamestnávateľ mu nemal dať výpoveď, keďže v organizácii žalovaného odpracoval viac ako 30 rokov.

28. Z kolektívnej zmluvy platnej na roky 2014 až 2015 pre zamestnancov žalovaného súd zistil, že podľa časti III., bod 5 zamestnávateľ, ak nie je možné postupovať inak, neuplatní výpovedné dôvody podľa § 63 ods. 1 písm. a) b) v prípade u zamestnancov, ktorí odpracovali u zamestnávateľa viac ako 30 rokov. Toto sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí dovŕšili dôchodkový vek.

29. Z výpovede žalobcu pred Okresným súdom v Rožňave, súd zistil, že bol predvolaný na pracovný pohovor kde mu bolo vysvetlené, že sa ruší jeho pracovné miesto a bolo mu ponúknuté, že buď skončí svoj pracovný pomer u žalovaného dohodou alebo dostane výpoveď zo strany žalovaného. Keďže nesúhlasil s dohodou, nakoniec obdržal písomnú výpoveď. Bola mu ponúknutá zo strany žalovaného práca vodiča, pričom žalovaný neskúmal či jeho zdravotný stav mu dovoľoval takúto prácu vykonávať, pretože bol liečený na tlak a lekári mu nedoporučovali, aby takúto prácu vykonával. Svoju výpoveď doplnil žalobca na pojednávaní dňa 19.9.2018, kedy uviedol, že o organizačných zmenách nevedel. Stalo sa, že bol oboznámený zo strany žalovaného a to konkrétne pánom P., ktorý mu doniesol rozhodnutie o organizačnej zmene. Poukázal na to, že vedúci závodu v Rožňave pán X. konal voči nemu v rozpore s dobrými mravmi, chcel ho vyštváť z práce.

30. Žalovaný doplnil svoje vyjadrenie vo veci samej písomne dňa 17.4.2015. V tomto vyjadrení sa vyjadroval k jednotlivým námietkam žaloby o dôvodoch neplatnosti výpovede, ktorú dal žalobcovi z pracovného pomeru dňa 27.8.2014. Uviedol, že vo výpovedi sa jednoznačne konštatuje, že o organizačnej zmene rozhodlo predstavenstvo akciovej spoločnosti dňa 21.7.2014, pričom došlo k zrušeniu funkcie „referent IV - vedúci prevádzkový majster“, teda pracovnej pozície žalobcu. Z uvedeného dôvodu výpovede jednoznačne vyplýva, ktorý orgán o zmene rozhodol (predstavenstvo akciovej spoločnosti, ktorému patrí rozhodovanie o obchodnom vedení spoločnosti), organizačná zmena je vymedzená jednoznačne (zrušenie funkcie referent IV - vedúci prevádzkový majster) a jednoznačne z nej vyplýva aj príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca, pretože uvedenú funkciu zastával práve žalobca, čo sa rovnako z uvedeného textu priamo podáva. Dôvodom pre organizačnú zmenu bolo znižovanie stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce v dopravnom závode v Rožňave, čo je v súlade s § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

Rozhodnutie o organizačnej zmene už v čase dania výpovede zamestnancovi dňa 27.8.2014 existovalo a organizačná zmena nadobudla účinnosť už 31.8.2014, teda výpovedný dôvod existoval už v čase dania výpovede, preto ani tento dôvod neplatnosti výpovede nie je daný. Žalovaný poukázal na to, že podľa judikatúry by organizačná zmena mala nadobudnúť účinnosť najneskôr deň po skončení pracovného pomeru dotknutého zamestnanca a aj v takom prípade by stále bola naplnená príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a takýmto skončením pracovného pomeru pre nadbytočnosť. Samotné neuvedenie dátumu účinnosti rozhodnutia o organizačnej zmene nemá vplyv na platnosť výpovede. Aj o tomto dátume bol žalobca preukázateľným spôsobom ešte pred doručením výpovede písomne oboznámený, o čom svedčí zápis z pohovoru zo dňa 27.8.2014. K dôvodu neplatnosti, že listinu o výpovedi podpísal iba sám G. v pozícii generálneho riaditeľa, žalovaný uviedol, že generálny riaditeľ môže činiť všetky právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch, čo zvyrazňuje aj osobitné poverenie generálneho riaditeľa na takéto konanie, ktoré predložil súdu a ide o splnomocnenie zo dňa 3.5.2011 evidenčné číslo: 23/07/GR.

31. K ďalšiemu dôvodu neplatnosti výpovede žalovaný uviedol, že samotná výpoveď bola prerokovaná s príslušným odborovým orgánom a z uvedeného dôvodu tento dôvod neplatnosti nie je daný. Rovnako nie je daný dôvod neplatnosti výpovede spočívajúci v nesplnení ponukovej povinnosti, keďže žalovaný splnil túto povinnosť a ponúkol žalovanému iné voľné pracovné miesto a to miesto vodiča cestného motorového vozidla - autobusu, ktoré žalobca odmietol prijať. Žiadne iné vhodné pracovné miesto žalovaný nemal a ani nemá voľné a z toho dôvodu mu ani iné pracovné miesto ponúknuť nemohol. K dôvodu neplatnosti tvrdenému žalobcom, že išlo o šikonný postup vo vzťahu k žalobcovi, žalovaný poukázal na to, že podľa judikatúry o výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočným rozhoduje samotný zamestnávateľ. Súd v tomto smere nemôže preskúmavať rozhodnutie zamestnávateľa.

32. Žalobca navrhol v konaní vypočuť ako svedka P. a štatutárneho zástupcu žalovaného G.

33. Z výpovede P. ktorý v čase dania výpovede žalobcovi bol zamestnaný ako zástupca riaditeľa, vedúci oddelenia ekonomiky a personalista na závode v Rožňave, súd zistil, že v závode Rožňava boli pripravované organizačné zmeny, ku ktorým došlo v dôsledku zlých ekonomických podmienok z dôvodu zvýšenia efektívnosti práce. Tento svedok sa zúčastnil rozhovoru so žalobcom, kde žalobcovi bolo ponúkané voľné pracovné miesto vodiča autobusu, ktoré žalobca odmietol. Na tomto rokovaní menovaný svedok informoval žalobcu o súhlase odborového orgánu ku skončeniu jeho pracovného pomeru výpoveďou. Svedok potvrdil, že vyhotovil písomné znenie výpovede, ktorá bola doručená následne žalobcovi. Túto výpoveď doručoval on osobne za prítomnosti riaditeľa závodu v Rožňave U. a vedúcej učtarne pani Q.

34. Z výpovede štatutárneho zástupcu žalovaného G. súd zistil, že v čase dania výpovede žalobcovi bol predsedom predstavenstva spoločnosti Eurobus a.s. Košice a zároveň aj generálnym riaditeľom tejto spoločnosti. Potvrdil, že do jeho právomoci patrilo podpisovať rozhodnutia napr. výpovede z pracovného pomeru, dohody o zmene pracovného pomeru. Toto oprávnenie mu patrilo na základe rozhodnutia predstavenstva a dozornej rady žalovaného. Svedok ďalej potvrdil, že do právomoci predstavenstva žalovaného patrilo rozhodovať aj o organizačných zmenách u žalovaného, pričom v júli 2014 bolo rozhodnuté aj o organizačnej zmene, ktorá sa týkala žalobcu, teda zrušenia jeho pracovného miesta. Potvrdil, že podpísal výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 25.8.2014.

35. Súd takto zistený skutkový stav posúdil podľa nasledujúcich právnych predpisov:

36. Podľa ust. § 61 ods. 1 zákona č. 311/2011 Z. z. Zákonník práce, výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

37. Podľa ust. § 61 ods. 2 citovaného zákona, 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.

38. Podľa ust. § 61 ods. 3 citovaného zákona, 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.

39. Podľa ust. § 62 ods. 1 citovaného zákona, ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby.

40. Podľa ust. § 62 ods. 3 písm. b) citovaného zákona, výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej 5 rokov.

41. Podľa ust. § 62 ods. 7 citovaného zákona, 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.

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

43. Podľa ust. § 63 ods. 2 citovaného zákona, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak neide o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy ak:

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

44. Podľa ust. § 74 Zákonníka práce, výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do 7 pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do 2 dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

45. Existencia niektorého z výpovedných dôvodov uvedených v § 63 Zákonníka práce je jednou zo základných podmienok platnosti výpovede zo strany zamestnávateľa. Zamestnávateľ totiž môže dať zamestnancovi výpoveď len z dôvodu, ktorý je uvedený v tomto ustanovení. Výpočet výpovedných dôvodov je taxatívny, ich okruh nemožno meniť a ani niektorý z neho vylúčiť. Výpovedný dôvod, pre ktorý zamestnávateľ dáva zamestnancovi výpoveď, musí byť vždy uvedený v zrušujúcom písomnom prejave. Ak by výpoveď výpovedný dôvod neobsahovala, je neplatná, a to bez ohľadu na to, či u zamestnávateľa aj v skutočnosti niektorý z týchto dôvodov existoval. V písomnej výpovedi možno výpovedný dôvod uviesť citáciou príslušného zákonného ustanovenia, ale aj uvedením skutočností, ktoré sa stali dôvodom na skončenie pracovného pomeru výpoveďou. Neuvedenie príslušného zákonného ustanovenia, ktoré sa stalo dôvodom výpovede, nespôsobuje jej neplatnosť. V prípade ak niektoré výpovedné dôvody uvedené v § 63 Zákonníka práce obsahujú viac výpovedných dôvodov súčasne, zamestnávateľ je povinný vo výpovedi uviesť, na základe ktorého konkrétneho výpovedného dôvodu dáva zamestnancovi výpoveď. Ak tak neurobí a z obsahu výpovede táto skutočnosť nevyplýva, je výpoveď z tohto dôvodu neplatná.

46. V písomnej výpovedi uvedený dôvod výpovede nemôže zamestnávateľ dodatočne meniť. Podmienkou použitia výpovedného dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je organizačná zmena u zamestnávateľa, nadbytočnosť zamestnanca a príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. O nadbytočnosť zamestnanca ide vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. Dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ naďalej nepotrebuje prácu vykonávanú zamestnancom, a to buď vôbec alebo v pôvodnom rozsahu. Takýto stav môže nastať napr. v dôsledku vnútorných organizačných zmien, ale aj znížením celkového počtu zamestnancov s cieľom

zabezpečiť efektívnosť práce. Skončenie pracovného pomeru pre nadbytočnosť nie je podmienené absolútnym znížením celkového počtu zamestnancov. Môže k nemu dôjsť aj pri jeho zvyšovaní. Pre zamestnávateľa totiž nie je dôležitý len počet zamestnancov, ale aj ich celková skladba z hľadiska profesii a kvalifikácie. Nie je teda vylúčené, aby zamestnávateľ pri nedostatku zamestnancov určitej profesie alebo kvalifikácie uzavieral pri organizačných zmenách nové pracovné pomery a tým zvyšoval počet zamestnancov, a súčasne aby mal nadbytok zamestnancov iných povolání alebo na inom úseku pracovnej činnosti.

47. Rozhodnutie o organizačnej zmene v dôsledku, ktorej sa zamestnanec stane nadbytočným, musí zamestnávateľ urobiť písomne. Zamestnávateľ nie je zákonom obmedzený, pokiaľ ide o rozhodnutie, s ktorým zamestnancom pracovný pomer skončí. Aj v prípade ak pracovnú činnosť rovnakého druhu, ktorá sa stala pre zamestnávateľa nadbytočná, vykonáva viacero zamestnancov, o výbere zamestnanca, ktorý sa stal nadbytočným, rozhoduje zamestnávateľ výlučne sám a ani súd nie je oprávnený takéto rozhodnutie preskúmať. Zákon nevyžaduje, aby sa organizačná zmena realizovala v čase, keď sa zamestnancovi dáva výpoveď. Musí však byť o nej určeným spôsobom rozhodnuté, aby bolo nepochybné, že zamestnanec sa v istom okamihu v dôsledku jej realizácie stane pre zamestnávateľa nadbytočným. Nadbytočnosť musí byť príčinnej súvislosti so zmenami v úlohách zamestnávateľa, jeho technického vybavenia alebo inými organizačnými zmenami, alebo musí súvisieť s rozhodnutím o znížení stavu zamestnancov, ktoré má zabezpečiť efektívnosť práce.

48. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď len vtedy, ak sú súčasne splnené aj podmienky uvedené v ods. 2 § 63 Zákonníka práce. Ide o hmotnoprávne podmienky platnosti výpovede zo strany zamestnávateľa, ktoré musia byť splnené ešte pred daním výpovede zamestnancovi. V prípade, ak zamestnávateľ mal voľné pracovné miesto a zamestnancovi ho neponúkol, je výpoveď z tohto dôvodu neplatná. Výnimku tvoria prípady, keď zamestnávateľ dáva výpoveď zamestnancovi pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer. V týchto prípadoch zamestnávateľ nie je povinný ponúknuť pracovné miesto.

49. Vhodnosť ponúkanej práce treba posudzovať podľa § 55 ods. 5 Zákonníka práce t.j. musí zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu, jeho schopnostiam a kvalifikácii. Vhodnosť práce z hľadiska schopnosti zamestnanca treba posudzovať aj podľa toho, či je primeraná úrovni jeho duševných schopností, jeho telesnej zdatnosti, pracovnej zručnosti, ako aj ostatným osobným vlastnostiam, ktoré majú priamy vplyv a vzťah k nárokom a požiadavkám kladeným na výkon určitej práce. Ak zamestnávateľ ponúkol zamestnancovi inú pre neho vhodnú prácu a zamestnanec nie je ochotný na túto prácu prejsť, výpoveď z niektorého dôvodu uvedenú v ods. 1 písm. a) alebo b) § 63 Zákonníka práce nie je v rozpore s týmto ustanovením.

50. V konaní bolo nesporné, že žalobca bol zamestnaný u žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo dňa 2.8.1985, ktorá bola naposledy menená Dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 28.2.2013, na základe ktorej žalobca vykonával prácu u žalovaného THP - vedúci prevádzkový majster, Technický pracovník IV., pracovný pomer bol dohodnutý na dobu neurčitú, miestom výkonu práce bola Rožňava a Dobšiná.

51. Nesporným bolo aj to, že žalovaný doručil žalobcovi dňa 27.8.2014 písomnú výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Preskúmaním písomného znenia výpovede súd dospel k záveru, že spĺňa všetky náležitosti uvedené a vyžadované Zákonníkom práce pre jej platnosť. Uvádza sa v nej dôvod výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, že predstavenstvo akciovej spoločnosti žalovaného rozhodlo dňa 21.7.2014 o organizačnej zmene a o znížení stavu TH pracovníkov v závode Rožňava s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce a rozhodlo zrušiť funkciu „referent IV - vedúci prevádzkový majster“, ktorú dovtedy vykonával žalobca. Zároveň z výpovede súd zistil, že žalovaný ponúkol voľné pracovné miesto žalobcovi a to prácu vodiča CMV, ktorú žalobca odmietol prijať a vzhľadom k tomu, že žalovaný pre žalobcu nemal iné vhodné voľné pracovné miesto, na ktoré by mohli žalobcu preradiť, pristúpil žalovaný k daniu výpovede žalobcovi pre nadbytočnosť.

52. V uvedenej výpovedi sa uvádza aj dĺžka výpovednej doby tri mesiace i dobu skončenia pracovného pomeru, ktorý mal skončiť dňa 30.11.2014.

53. K dôvodom neplatnosti výpovede, ktoré uvádzal žalovaný v žalobe súd uvádza, že pokiaľ tvrdil žalobca, že chýba dátum a účinnosť vo výpovedi o organizačnej zmene a chýba skutkové vymedzenie dôvodu organizačných zmien, a že výpoveď nepreukazuje príčinnú súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou, súd uvádza, že tento výpovedný dôvod nie je daný, pretože žalovaný rozhodol platne o organizačnej zmene a to na zasadnutí predstavenstva žalovaného dňa 21.7.2014, toto rozhodnutie má č. 9/2014 je vyhotovené písomne zo dňa 21.7.2014.

54. V konaní bola preukázaná existencia organizačnej zmeny, nadbytočnosť zamestnanca aj príčinná súvislosť medzi existenciou organizačnej zmeny a nadbytočnosťou zamestnanca. Písomné vyhotovenie výpovede zo dňa 25.7.2018 spĺňa všetky náležitosti predpísané pre právny úkon dania výpovede. K tvrdeniu, že výpoveď podpísal iba jeden člen predstavenstva žalovaného súd uvádza, že výpoveď, ktorú dal žalovaný žalobcovi podpísal G. generálny riaditeľ, pričom toto jeho oprávnenie mu vyplývalo zo splnomocnenia, ktoré predložil žalovaný súdu, a ktoré mu udelila spoločnosť Eurobus a.s. Staničné námestie 9, Košice dňa 3.5.2011.

55. Ako ďalším dôvodom neplatnosti doručenej výpovede žalobca uvádzal to, že výpoveď nebola vopred prerokovaná so zástupcami zamestnancov. Toto tvrdenie sa v konaní ukázalo ako nepravdivé, pretože žalovaný požiadal zástupcov zamestnancov u žalovaného a to závodnú organizáciu odborového zväzu KOVO pri Eurobus a.s. ešte dňa 18.8.2014 o prerokovanie výpovede, ktorú chcel dať žalovaný žalobcovi pre organizačné zmeny. Žalobca predložil aj súdu zápis z prerokovania tejto výpovede s výborom základnej organizácie odborového zväzu KOVO, ktorá dňa 26.8.2014 nemala výhrady k predloženému spôsobu realizácie organizačných zmien a daniu výpovede žalobcovi. Ani ďalší dôvod neplatnosti výpovede tvrdený žalobcom nebol preukázaný, keď žalobca tvrdil, že mu žalovaný neponúkol voľné pracovné miesto napriek tomu, že takéto miesto mal. Naopak žalovaný predložil zápis z pohovoru so žalobcom zo dňa 27.8.2014, kedy žalobca odmietol ponúknutú prácu zo strany žalovaného a to prácu vodiča CMV, hoci bol držiteľom vodičského preukazu skupiny D.

56. K dôvodu neplatnosti výpovede tvrdenej žalobcom, že nezanikla jeho pracovná pozícia súd dodáva, že z organizačnej štruktúry závodu Rožňava predloženého žalovaným pred dňom dania výpovede a po rozhodnutí o organizačnej zmene súd zistil, že skutočne zanikla pozícia žalobcu na prácu vedúci prevádzkový majster THP - technický pracovník IV. Žalobca namietal, že na výpovedi je uvedený dátum vyhotovenia výpovede 25.8.2014, avšak súd poukazuje na to, že táto výpoveď mu bola doručovaná až dňa 27.8.2014 po splnení zákonných povinností žalovanému, teda po jeho prerokovaní so zástupcami zamestnancov po splnení ponukovej povinnosti žalobcovi.

57. Na základe takto zisteného skutkového stavu a v súlade s vyššie citovanými zákonnými ustanoveniami súd dospel k záveru, že žaloba žalobcu je nedôvodná a preto ju z vyššie uvedených dôvodov zamietol.

58. O trovách konania súd rozhodol podľa ust. § 255 ods. 1 CSP, podľa ktorého súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

59. V danom prípade žalovaný mal plný úspech vo veci, preto mu súd priznal právo na náhradu trov konania vo výške 100 % voči neúspešnému žalobcovi.

60. Podľa ust. § 262 ods. 1, 2 CSP, o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

#### **Poučenie:**

**P o u č e n i e :** Proti tomuto rozsudku je prípustné odvolanie, ktoré možno podať do 15 dní odo dňa doručenia na Okresný súd Košice I.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania (§127 ods. 1 CSP) 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) [§ 363 CSP].

Podľa ustanovenia § 365 ods. 1 CSP 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.