

Súd: Okresný súd Humenné  
Spisová značka: 15Cpr/3/2015  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8315209605  
Dátum vydania rozhodnutia: 11. 02. 2019  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Vladimír Donič  
ECLI: ECLI:SK:OSHE:2019:8315209605.20

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Humenné sudcom JUDr. Vladimírom Doničom v právnej veci žalobcu: EUROPERSONAL & FABRIKA s. r. o., IČO: 44 972 911, Mlynské nivy 70, 821 05 Bratislava, práv. zast. JUDr. Julián Lapšanský, advokátska kancelária, spol. s r. o., Pribinova 4, 811 09 Bratislava, proti žalovanému: Š. S., K.. X.X.XXXX, X. XXXX/X, XXX XX Z., práv. zast. JUDr. Július Kvetán, Štefánikova 17, 066 01 Humenné, v konaní o zaplatenie 851,10 eur s prísl., takto

### rozhodol:

I. Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobcovi 425,55 Eur s 5,05 % úrokom z omeškania p.a. zo sumy 425,55 Eur od 18.7.2015 do zaplatenia v lehote 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

II. Žalobu z a m i e t a pre sumu 425,55 Eur s príslušenstvom.

III. Žiadnemu zo strán sporu náhradu trov konania n e p r i z n á v a.

### odôvodnenie:

1. Žalobca sa žalobou podanou na súde dňa 3.8.2015 domáhal proti žalovanému zaplatenia sumy 851,10 Eur s príslušenstvom. Žalobu odôvodnil tak, že žalobca a žalovaný uzatvorili dňa 2.10.2014 pracovnú zmluvu a dohodu o dočasnom pridelení zamestnanca, na základe ktorej bol žalovaný pridelený na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi PCA Slovakia, s.r.o. Dňa 20.4.2015 žalovaný požiadal o skončenie pracovného pomeru dohodou ku dňu 31.8.2015. Žalobca ju neakceptoval a považoval ju za výpoveď. Žalobca ho upozornil, že pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Od 23.4.2015 žalovaný viac nenastúpil na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi, čím vznikol žalobcovi nárok na zaplatenie peňažnej náhrady vo výške priemerného mesačného zárobku, t.j. 851,10 Eur. Žalobca vyzval výzvou žalovaného na úhradu sumy do 17.7.2015, na ktorú žalovaný nereagoval.

2. Žalovaný žiadal žalobu zamietnuť.

3. Dňa 4.5.2017 Okresný súd Humenné rozhodol rozsudkom 15Cpr/3/2015 tak, že žalobe v celom rozsahu vyhovel.

4. Proti tomuto rozsudku podal žalovaný odvolanie a Krajský súd v Prešove rozhodol uznesením č. k. 24CoPr/2/2017-141 zo dňa 22.2.2018 tak, že rozsudok zrušil a vrátil vec súdu na ďalšie konanie s tým, že podľa bodu 11 piatej vety: „Žalovaný svojim podpisom na formulári potvrdil, že v prípade neakceptácie návrhu na skončenie pracovného pomeru dohodou zo strany zamestnávateľa je jeho podanie výpovedí podľa § 61 ZP. V prospech tohto záveru svedčí aj skutočnosť, že žalovaný ukončil prácu dňa 30.4.2015 a následne do práce nenastúpil. Tým, že odovzdal pracovné pomôcky a vstupnú kartu do areálu zamestnávateľa je preukázané, že sa nedomáhal pridelovania práce a bol s ukončením

pracovného pomeru uzrozumený. Správne súd uzavrel, že pracovný pomer nemohol skončiť dohodou a skončil výpoveďou zo strany zamestnanca, pričom táto výpoveď spĺňa aj formálne náležitosti (písomná forma, doručenie zamestnávateľovi) a odvolacie námietky žalovaného sú v tejto časti nedôvodné.“ Podľa bodu 12. poslednej vety: „Zo spisu nevyplýva žiaden dôkaz o tom, že by žalobca žalovaného v priebehu výpovednej doby vyzýval, aby nastúpil do práce, resp. že trvá na tom, aby prácu vykonával, ani o tom, že ho upozorňoval na dôsledky jeho neospravedlnenej absencie na pracovisku.“ Podľa bodu 13: „Úlohou súdu bude doplniť dokazovanie za účelom ustálenia, či vzhľadom k skutkovým okolnostiam došlo k naplneniu predpokladov pre aplikáciu § 62, ods. 8 ZP a až v prípade ak áno, pri určovaní výšky tejto peňažnej náhrady súd prihliadne k všetkým okolnostiam prípadu a výšku priznanej sumy odôvodní. Odvolací súd zdôrazňuje, že suma rovnajúca sa súčinu priemerného mesačného zárobku a dĺžky výpovednej doby je maximálne prípustná a nič nebráni súdu v prípade zohľadnenia okolností prípadu túto sumu moderovať, resp. priznať v nižšej výške. Po doplnení dokazovania v zmysle záväzných pokynov odvolacieho súdu na zistený skutkový stav aplikuje právny záver s konkretizáciou právnej normy, podľa ktorej nárok posúdil. Svoju úvahu, ktorou sa bude riadiť náležite odôvodní. Jeho rozhodnutie musí zodpovedať zákonným kritériám podľa § 220, ods. 2 CSP.“

5. Súd vykonal dokazovanie oboznámením sa so žalobou a prílohami, pracovnou zmluvou a dohodou o dočasnom pridelení zamestnanca, skončením pracovného pomeru, výzvou na zaplatenie, plnomocenstvom, podaniami žalobcu a žalovaného, vyhláseniami na pojednávaníach a zistil nasledovný skutkový stav:

6. Medzi žalobcom a žalovaným došlo dňa 2.10.2014 k pracovnej zmluve a dohode o dočasnom pridelení zamestnanca.

7. Podľa bodu 1.1. na základe tejto pracovnej zmluvy prijíma Agentúra dočasného zamestnávania zamestnanca do pracovného pomeru a zaväzuje sa zabezpečiť pre zamestnanca dočasný výkon práce u užívateľského zamestnávateľa.

8. Podľa bodu 3.2. pracovný pomer je uzavretý na dobu určitú do skončenia výkonu prác u užívateľského zamestnávateľa.

9. Podľa § 60 ods. 1 zák. č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom. Podľa § 61 ods. 1 zák. č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce, výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná. Podľa § 62 ods. 1, 2 zák. č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce, ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba je najmenej jeden mesiac, ak tento zákon neustanovuje inak. Podľa § 62 ods. 7, 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. Podľa § 62 ods. 8, ak zamestnanec nezotrva počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná. Podľa § 67 zák. č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce, zamestnanec môže dať zamestnávateľovi výpoveď z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. Podľa § 69 ods. 1 zák. č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce, zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak a) podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho nepreradil do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú pre neho vhodnú prácu, b) zamestnávateľ mu nevyplatil mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady, náhradu za pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo ich časť do 15 dní po uplynutí ich splatnosti, c) je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie. Podľa § 70 zák. č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce, okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.

10. V podaní zo dňa 13.7.2016 žalovaný uviedol, že 15.4.2015 asi okolo 19.00 pri plnení pracovných úloh došlo k zraneniu poštípaním hmyzu neznámeho pôvodu, ktorý spôsobil svrbenie a opuch hornej

končatiny. Informoval o tom nadriadeného a vyšetril ho službukonajúci lekár. Zdravotné ťažkosti mu pokračovali, mal teplotu a tak 17.4.2015 musel navštíviť obvodného lekára, ktorý mu odporučil pokoj a branie liekov, PN si nedal vypísať. Keďže zdravotné ťažkosti neustupovali, požiadal o skončenie pracovného pomeru dňa 20.4.2015. na tlačive uviedol len svoje meno, dátum narodenia, miesto a dátum, viac nevypisoval, ostatné vypísal koordinátor, ktorý akceptoval návrh ku dňu 30.4.2015. Až na pojednávaní žalovaný zistil, že je vpísaný dátum 31.5.2015. Preto uvádza, že ostatné údaje boli dopísané dodatočne bez jeho vedomia. Žalovaný doložil k podaniu potvrdenie zdravotného strediska zo dňa 15.4.2015, kde je uvedené, že svrbenie a opuch ustupuje, do konca služby má šetriaci režim na prevádzke. Žalovaný tvrdí, že vrátil osobné ochranné pomôcky na základe výzvy žalobcu.

11. V podaní zo dňa 10.8.2016 právny zástupca žalobcu uviedol, že žalovaný vrátil pracovné oblečenie a kľúč dňa 14.5.2015, pričom žalovaného na to nevyzýval. Doložil aj protokol o prevzatí pracovných odevov a kľúča od distribučnej skrinky.

12. V podaní zo dňa 15.8.2016 právny zástupca žalobcu uviedol, že žalovaný riadne vykonával prácu do 22.4.2015. Od 23.4.2015 je v dochádzkovom liste, ktorý priložil uvedená nezdokladovaná absencia. Dňa 17.1.2016 žalovaný e-mailom uznal svoj dlh v plnej výške.

13. Na pojednávaní uviedol právny zástupca žalobcu, že koordinátor sa vyjadril k skončeniu pomeru v ten istý deň ako podal výpoveď žalovaný. Ďalej okrem iného uviedol, že žalovaný bol normálne v práci aj 20.4.2015, 21.4.2015, 22.4.2015, teda nemohlo dôjsť k rozviazaniu pracovného pomeru, keď žalovaný ešte zotrval v práci v tieto dni. Žalovaný nedoložil práceneschopnosť. Žalovaný bol na vstupnej prehliadke, kde sa nezistila žiadna alergija.

14. V podaní zo dňa 8.9.2016 právny zástupca žalovaného uviedol, že skončenie pracovného pomeru malo byť ihneď. Vypísanie práceneschopnosti žalovaný nežiadal, lebo bol dohodnutý, že bude čerpať dovolenku alebo neplatené voľno. U obvodného lekára nebol ošetrený dňa 23.4.2015 ani 24.4.2015, lebo prednosť mali objednaní pacienti, preto vycestoval za vyšetrením do Humenného. Nakoniec nevycestoval, lebo ubytovacie priestory mali byť deratizované. Upozornil, že keď mu žalobca neudelil dovolenku alebo neplatené voľno, prečo s ním neukončil pracovný pomer ihneď ako je uvedené v pracovnej zmluve bod 13.4.f).

15. Právny zástupca žalobcu dňa 22.9.2016 doložil súdu posudok o zdravotnej spôsobilosti žalovaného, osobný dotazník zamestnanca, vyjadrenia koordinátorov.

16. V podaní zo dňa 30.1.2017 právny zástupca žalovaného uviedol, že nemal doposiaľ žiadnu alergiu. Opäť uviedol, že na tlačive skončenia pracovného pomeru boli dopísané ďalšie údaje bez jeho vedomia a súhlasu. Na pojednávaní zo dňa 4.4.2017 uviedol, že žalobca neuniesol dôkazné bremeno. Žalovaný zrozumiteľne pri jednaní o skončení pracovného pomeru dohodou zo zdravotných dôvodov, uviedol že pracovný pomer považuje za skončený výpoveďou. Žalobca neoznámil žalovanému, že so skončením nesúhlasí. A nikto ho o tom neinformoval.

17. Súd vychádzal z teleologického výkladu ustanovenia § 62 ods. 8 ZP, t.j. výkladu v zmysle ratio legis. Relevantným v prípade uplatnenia si peňažnej náhrady je poskytovanie práce zo strany zamestnávateľa počas doby trvania výpovednej doby v súlade s pracovnou zmluvou. Súd dôsledne dbal na ratio legis vyššie citovaného zákonného ustanovenia, ktorý sleduje ochranu zamestnávateľa v prípade absencie zamestnanca počas plynutia výpovednej doby a upravuje peňažnú náhradu za nezotrvanie v pracovnom pomere.

18. Je zrejmé, že kópiu tlačiva o skončení pracovného pomeru musel dostať aj žalovaný, ktorú však súdu nepredložil. Ak mal žalovaný záujem ukončiť pracovný pomer okamžite v súlade s § 69 ods. 1 Zák. práce, mal to uviesť v danom tlačive. Dátumom je skončenie pracovného pomeru dané dňom 20.4.2015. Ak nesúhlasil s daným tlačivom, nemal ho podpisovať. Navyše zdravotný stav žalobcovi nezdokladoval, čím vznikla žalobcovi škoda v podobe absencie v práci.

19. Rozviazanie pracovného pomeru viacerými (súčasne alebo postupne) spôsobmi Zákonník práce nevyklučuje ani nezakazuje. Podmienkou je, že jednotlivé úkony treba posúdiť samostatne. Súd skončenie pracovného pomeru žalovaného na tlačive považoval za výpoveď z pracovného pomeru.

Uvedená výpoveď zo strany žalovaného spĺňala hmotnoprávne predpoklady, nakoľko mala písomnú formu a bola doručená druhému účastníkovi - žalobcovi.

20. Krajský súd v Prešove vo svojom uznesení tiež skonštatoval, že žalovaný chcel ukončiť pracovný pomer tým, že odovzdal pracovné pomôcky a vstupnú kartu do areálu zamestnávateľa a nedomáhal sa pridelenie práce. Teda pracovný pomer skončil výpoveďou zo strany zamestnanca. Žalobca žalovaného nevyzýval v priebehu výpovednej doby, aby nastúpil do práce, resp. že chce, aby prácu žalovaný vykonával. Krajský súd v Prešove ďalej uviedol, že súčin priemerného mesačného zárobku a dĺžky výpovednej doby je maximálne prípustnou sumou, ktorú môže súd moderovať, resp. priznať v nižšej výške.

21. Právny zástupca žalobcu v podaní zo dňa 15.5.2018 uviedol, že nesúhlasí s právnym názorom Krajského súdu v Prešove. Podľa ustanovenia § 62 ods. 8 Zákonníka práce nevyžaduje zavinenie zamestnanca ako predpoklad vzniku nároku zamestnávateľa na peňažnú náhradu za nezotrvanie v pracovnom pomere. Je to nárok, pokiaľ zamestnanec nedodrží výpovednú dobu a to aj bez ohľadu na zavinenie zamestnanca. Je na sudcovskej svojvoľi moderačné právo uvedené odvolacím súdom. Pokiaľ dohoda o výške peňažnej náhrady nejde nad rámec zákona, ide o platné dojednanie, ktoré súd nemôže preskúmať z hľadiska výšky dohodnutej náhrady. Pokiaľ chce zákonodarca zmierniť príliš tvrdé dopady aplikácie práva, činí tak výslovnou úpravou.

22. Právny zástupca žalovaného v podaní zo dňa 6.6.2018 uviedol, že sa neakceptuje rozsudok prvostupňového súdu a odvolacieho súdu, že pracovný pomer skončil výpoveďou a to z toho dôvodu, že dátum 31.5.2015 bol dopisovaný dodatočne bez vedomia žalovaného. Žalovaný chcel ukončiť pracovný pomer ku dňu 30.4.2015. Žalobca nepreukázal, že výpoveď doručil žalovanému. Neakceptuje vznik škody vo výške 851,10 Eur, lebo žalobca už dňa 20.4.2015 vedel, že žalovaný nenastúpi do práce. Žalobca bol povinný pridelať prácu žalovanému, čo neurobil. Neponúkol inú prácu žalovanému s vedomím, že pracovný pomer končí k 30.4.2015. Následne zistil, že mu to nevyhovuje a na formulár dopísal nesúhlas s dátumom 31.5.2015, len žalovanému to už písomne nedoručil.

23. Právny zástupca žalobcu v podaní zo dňa 18.6.2018 uviedol, že žalobca nevyzval žalovaného na vrátenie a žalovaný e-mailom zo dňa 17.1.2016 uznal svoj dlh v plnej výške a žiadal ho splácať v splátkach. Žalovaný si bol vedomý, že pracovný pomer neukončil korektne a až neskôr prehodnotil svoj názor a začal sa účelovo brániť zdravotným stavom.

24. Právny zástupca žalovaného uviedol v podaní zo dňa 4.9.2018, že žalovaný uviedol vo svojej výpovedi : „V Trnave dňa 20.4.2015“ a vlastnoručne sa podpísal. Doposiaľ mu nedoručil dohodu o skončení pracovného pomeru. Koordinátor bez jeho vedomia a súhlasu doplnil text vo formulári v znení: „Podanie považujeme za výpoveď pracovného pomeru, ktorý skončí uplynutím výpovednej doby. V pracovnej zmluve a dohode o dočasnom pridelení zamestnanca uzavretej dňa 2.10.2014 nie je žiadna zmienka o tom, že zmluvné strany si dojednali, že zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu.“

25. Právny zástupca žalobcu uviedol v podaní zo dňa 9.11.2018, že priemerný hodinový zárobok žalovaného bol vypočítaný ako podiel dosiahnutej hrubej mzdy v rozhodnom období vo výške 2046,19 Eur a počtu odpracovaných hodín celkom 392 odpracovaných hodín, čo predstavuje 5,2119 Eur/hod. Priemerný mesačný zárobok žalovaného tak činí 851,10 Eur a bol vypočítaný ako súčin priemerného hodinového zárobku žalovaného za 1. štvrtrok v roku 2015 a priemerného počtu pracovného času žalovaného (163,05 hodín). Povinnosť zamestnanca vykonávať prácu v pracovnom čase, patrí medzi základné povinnosti zamestnanca a zamestnávateľ nemá povinnosť osobitne vyzývať zamestnanca na výkon práce. Žalovaný požiadal žalobcu dňa 20.4.2015 o skončenie pracovného pomeru dohodou ku dňu 31.5.2015. Žalobca nesúhlasil so skončením pracovného pomeru dohodou a tak pracovný pomer zanikol výpoveďou a žalobca výslovnou upozornil žalovaného, že pracovný pomer skončí uplynutím výpovednej doby.

26. Podľa § 391 ods. 2 CSP, Ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, súd prvej inštancie je viazaný právnym názorom odvolacieho súdu.

27. Na základe vyššie uvedeného a na základe usmernenia odvolacieho súdu tlačivo „Skončenie pracovného pomeru“ je výpoveďou podľa § 61 Zákonníka práce, o čom bol žalovaný poučený

v samotnom tlačive. Prvostupňovému súdu neostávalo nič iné, len riadiť sa týmto usmernením odvolacieho súdu, keďže je súd prvej inštancie viazaný právnym názorom odvolacieho súdu. Žalovaný hoci bol o výpovedi poučený, nenastúpil do práce počas výpovednej lehoty, čím vznikla zamestnávateľovi škoda - peňažná náhrada „nevykonaním práce“. Žalobca síce nevyzýval žalovaného, aby nastúpil do práce, no žalovaný mal vedieť, že do práce má nastúpiť počas výpovednej lehoty. Odvolací súd spresnil danú peňažnú náhradu tak, že prvostupňový súd môže túto škodu - sumu, ktorú žalobca žaluje, moderovať a priznať v nižšej výške. Na základe toho, súd konštatuje, že žalobcovi vznikla škoda a má nárok na jej náhradu, keďže žalovaný nenastúpil do práce počas výpovednej lehoty. Táto škoda, však nebola taká výrazná, aby sankcionovala žalovaného až do výšky priemerného mesačného zárobku, keďže žalovanému nemusel vyplatiť mzdu. Preto sa súdu zdá primerané znížiť túto sumu na polovicu zo sumy 851,10 Eur, t.j. 425,55 Eur a vo zvyšnej sume žalobu zamietnuť.

28. 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.

29. Na základe vyššie uvedeného, súd žalobe vyhovel sčasti a žalovaný sa dostal do omeškania so splnením svojho peňažného dlhu vo výške 425,55 Eur, a preto žalobca má právo aj na úrok z omeškania, výška ktorého je v súlade s ust. § 3 ods. 1 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z. z. od 18.7.2015 ako si to žalobca žiadal.

30. Pre úplnosť súd uvádza, že neuložil žalovanému splácať dlh v splátkach, keďže to momentálne žalovaný nežiadal a súd nemal dôvod preskúmať jeho majetkovú situáciu na tento účel.

31. O trovách konania v danej veci súd rozhodol podľa ust. § 255 ods. 2 CSP, podľa ktorého 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. V časti o zaplatenie 425,55 Eur (50 % žalovanej sumy) súd žalobe vyhovel, čo predstavuje úspech žalobcu na jednej strane a neúspech žalovaného na druhej strane. V časti o zaplatenie 425,55 Eur (50 % žalovanej sumy) však súd žalobu zamietol. Z uvedeného vyplýva, že v konečnom dôsledku boli v konaní úspešní aj neúspešní rovnako, preto im náhradu trov konania nepriznal.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozhodnutiu je možné podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia prostredníctvom tunajšieho súdu na Krajský súd v Prešove.

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).

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

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 uvedenú v odseku 1, 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.

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 nebude povinnosť uložená týmto rozhodnutím splnená v stanovenej lehote, možno sa jej splnenia domáhať návrhom na vykonanie exekúcie podľa osobitného predpisu.