

Súd: Okresný súd Ružomberok
Spisová značka: 5Cpr/7/2021
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5921200977
Dátum vydania rozhodnutia: 21. 12. 2021
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Janka Majerčíková
ECLI: ECLI:SK:OSRK:2021:5921200977.5

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Ružomberok sudkyňou JUDr. Jankou Majerčíkovou v právnej veci žalobcu: Z. N., nar. XX.XX.XXXX, bytom L. XXXX/X, Z. - S., zast.: JUDr. Michal Slameň, advokát so sídlom v Martine, ul. Šoltésovej 11, proti žalovanému: Mesto Vrútky, Námestie S. Zachara 4, 038 61 Vrútky, zast.: AK JUDr. Tomáš Zboja, advokát, Kuzmányho 4, 036 01 Martin, IČO: 42072905, v pracovnoprávnom spore o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, takto

rozhodol:

I. Súd žalobu **z a m i e t a**.

II. Žalovanému sa **p r i z n á v a** náhrada trov konania v rozsahu 100%, ktoré mu je žalobca **p o v i n n ý** zaplatiť vo výške určenej samostatným uznesením vydaným súdnym úradníkom po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobou podanou na tunajšom súde dňa 31.05.2021 žalobca žiadal, aby súd určil, že výpoveď z pracovného pomeru založeného na základe pracovnej zmluvy zo dňa 30.01.2017 medzi Mestom Vrútky a žalobcom zo dňa 09.02.2021 je neplatná a pracovný pomer naďalej trvá.

2. V odôvodnení podanej žaloby uviedol, že dňa 30.01.2017 uzavrel so žalovaným pracovnú zmluvu na dobu určitú, a to do 31.01.2018, keď žalobca pracoval vo funkcii „Príslušník Mestskej polície vo Vrútkach“, pracovný pomer bol následne zmenený dohodou o pracovnej zmluve zo dňa 24.01.2018 a 06.12.2018, v zmysle ktorej poslednej zmeny bol pracovný pomer žalobcu zmenený na dobu neurčitú. Mestské zastupiteľstvo vo Vrútkach Uznesením č.7/2020 zo dňa 11.02.2020 určilo: „Počet príslušníkov mestskej polície na 6 vrátane náčelníka polície a operátorov kamerového systému na chránenom pracovisku v rámci mestskej polície na 7 vrátane asistentky operátorov kamerového systému a organizačnú schému Mestskej polície Vrútky s účinnosťou od 01.03.2020“. Toto uznesenie je neurčité a nepreskúmateľné, nie je rozhodnutím o organizačnej zmene, nakoľko ho mal vydať primátor Mesta Vrútky. Na základe tejto skutočnosti dňa 09.02.2021 bola žalobcovi daná výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce pre nadbytočnosť, pričom dvojmesačná výpovedná doba začala plynúť prvým dňom mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede žalobcovi, keďže žalobca odmietol výpoveď z pracovného pomeru prevziať s poukazom na § 38 ods. 4 Zákonníka práce platí fikcia doručenia, pracovný pomer teda mal skončiť 30.04.2021. Žalobca listom zo dňa 28.04.2021 doručenom žalovanému toho istého dňa v súlade s § 79 ods. 1 Zákonníka práce oznámil žalovanému, že má za to, že výpoveď z pracovného pomeru je neplatná a trvá na ďalšom zamestnaní. Po doručení listu žalobcu (zo dňa 28.04.2021) bol žalobcovi doručený ďalší dodatok ku pracovnej zmluve datovaný dňom 22.04.2021, ktorý však žalobca nepodpísal z dôvodu právnej neistoty, nakoľko žalovaný svoju výpoveď z pracovného pomeru písomne neodvolal, a teda žalobca nevedel, či výpoveď naďalej trvá. Žalobca zaslal dňa 21.12.2020 na Inšpektorát práce v Žiline podanie v súvislosti s porušovaním pracovnoprávnych

predpisov týkajúcich sa rozpisu služieb vedúcich k nadčasom, nedodržiavanie voľna počas víkendov, pričom inšpektorát práce vykonal u žalovaného kontrolu, výsledkom ktorej je stanovisko Inšpektorátu práce v Žiline zo dňa 16.04.2021. Zo stanoviska Inšpektorátu práce v Žiline vyplýva, že zamestnanec stále pracoval na rovnakom (pôvodnom) mieste bez dohodnutej zmeny, pričom uvedené miesto bolo ako vyplýva z dokladov kontrolovaného subjektu uznesením č.7/2020 zrušené (tým že došlo k zníženiu počtu príslušníkov mestskej polície na 6), takže z uvedeného je evidentné, že ak vykonával rovnakú prácu na pôvodnom mieste naďalej po 01.03.2020, nemohlo byť jeho miesto zrušené, ak teda pracoval na svojom pôvodnom mieste je evidentné, že dané miesto existovalo a zamestnávať mal žalobcu možnosť ďalej zamestnávať. Vychádzajúc z dokladov predložených počas výkonu inšpekcie práce kontrolovaným subjektom vyplýva, že miesto na ktorom žalobca pracoval existovalo a ešte existuje, a teda že rozhodnutím kontrolovaného subjektu o počte príslušníkov mestskej polície na 6 s účinnosťou od 01.03.2020, bolo jeho zrušenie len formálne, ale nie reálne. Žalovaný aj počas výpovednej doby prideloval žalobcovi prácu podľa pracovnej zmluvy aj napriek tomu, že sa stal na základe výpovede nadbytočným. Z uvedeného dôvodu má žalobca za to, že výpoveď z pracovného pomeru daná mu výpoveďou zo dňa 09.02.2021 zo strany žalovaného je neplatná a pracovný pomer naďalej trvá.

3. Žalovaný vo svojom vyjadrení doručenom súdu dňa 20.07.2021 (č.l.21 a nasledujúcich spisu) žiadal žalobu žalobcu ako nedôvodnú zamietnuť. Podľa žalovaného, výpoveď daná žalobcovi spĺňa všetky zákonom stanovené požiadavky, a preto je platná. Súdna prax stanovuje základné predpoklady platnosti výpovede z dôvodu organizačných zmien: 1) vydanie rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene, 2) prijaté rozhodnutie o organizačnej zmene musí sledovať uznesený cieľ zmenou úloh, technického vybavenia, znížením zamestnancov s cieľom zvýšenia efektívnosti práce, či inú organizačnú zmenu, 3) nadbytočnosť zamestnanca a 4) súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a podstupenou organizačnou zmenou. Základom pre platnosť výpovede je prijatie rozhodnutia o organizačných zmenách, ktoré vykonáva zamestnávateľ. Nakoľko však zamestnávateľom je v tomto prípade mesto, v zmysle platných právnych predpisov a judikatúry, je potrebné aby toto rozhodnutie prijalo mestské zastupiteľstvo. Dátum prijatia organizačnej zmeny pritom musí byť skorší, ako deň podania výpovede. Uznesenie Mestského zastupiteľstva vo Vrútkach č. 7/2020 bolo prijaté dňa 11.02.2020, t.j. pred podaním výpovede. Predmetné uznesenie obsahuje taktiež dátum, od ktorého organizačná zmena začína platiť. Uvedené bolo prijaté z dôvodu zníženia finančných prostriedkov na chod mestskej polície. Na základe toho preto bolo prijaté rozhodnutie mestského zastupiteľstva, v ktorom bol okrem iného počet príslušníkov mestskej polície znížený a nie navýšený tak, ako to tvrdí žalobca. Rovnako tak tvrdenie, že nejde o rozhodnutie o organizačnej zmene je neopodstatnené. Pre platnosť výpovede nie je podstatné, ako je uvedené rozhodnutie označené. V zmysle judikatúry toto rozhodnutie nemá povahu právneho úkonu, čo v praxi znamená, že zamestnanec sa nemôže na súde domáhať určenia jeho neplatnosti. Podľa § 11 ods. 4 písm. a), b) a n) zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení obecné zastupiteľstvo rozhoduje o základných otázkach života obce, najmä je mu vyhradené určovať zásady hospodárenia a nakladania s majetkom obce a s majetkom štátu, ktorý užíva, schvaľovať najdôležitejšie úkony týkajúce sa tohto majetku a kontrolovať hospodárenie s ním, schvaľovať rozpočet obce a jeho zmeny, kontrolovať jeho čerpanie a schvaľovať záverečný účet obce, vyhlásiť dobrovoľnú zbierku a ustanoviť jej podmienky, schvaľovať emisiu komunálnych dlhopisov, schvaľovať zmluvu uzavretú podľa § 20 ods. 1, rozhodovať o prijatí úveru alebo pôžičky, o prevzatí záruky za poskytnutie návratnej finančnej výpomoci zo štátneho rozpočtu; v rozsahu určenom zastupiteľstvom môže zmeny rozpočtu vykonávať starosta, zriaďovať a zrušovať orgány potrebné na samosprávu obce a určovať náplň ich práce. Podľa § 2 ods. 2 zákona č. 564/1991 Zb. o obecnej polícii obecnú políciu zriaďuje a zrušuje obec všeobecne záväzným nariadením. Podľa § 4 zákona č. 564/1991 Zb. o obecnej polícii organizáciu, objem mzdových prostriedkov a rozsah technických prostriedkov obecnej polície určuje obecné zastupiteľstvo s prihliadnutím na rozsah jej úloh. Z vyššie uvedeného vyplýva, že o organizačnej zmene mestskej polícii môže rozhodnúť výlučne zastupiteľstvo a nie primátor ako to uvádza žalobca v podanej žalobe a primátor mesta na základe takto prijatého organizačného aktu potom ako štatutárny zástupca obce realizuje samotnú výpoveď skončenia pracovného pomeru. Uvedené vyplýva aj z právnej vety rozsudku NS SR z 28.09.2016 sp. zn. 4Cdo 689/2015, podľa ktorej na vykonanie organizačnej zmeny, ktorá má za následok skončenie pracovného pomeru príslušníka mestskej (obecnej) polície podľa § 63 od. 1 písm. b) zákonníka práce, je oprávnené len mestské (obecné) zastupiteľstvo. Zamestnávateľ si v tomto prípade splnil aj podmienku prerokovania výpovede so zástupcami odborov. Výbor ZO po zvážení argumentov súvisiacich s organizačnou zmenou konštatoval, že boli dodržané všetky nároky žalobcu vyplývajúce zo zákona a platnej Kolektívnej zmluvy. Dňa 17.12.2020 bolo v priestoroch kancelárie primátora mesta prerokované ukončenie pracovného pomeru zamestnanca

MsP Vrútky Mateja Vantaru z dôvodu nadbytočnosti, kde boli prebraté aj podmienky zamestnania na inom pracovnom mieste a návrh žalovaného na skončenie pracovného pomeru dohodou podľa § 60 a nasl. Zákonníka práce, pričom žalobca sa mal ku dňu 23.12.2020 k tomuto návrhu vyjadriť. V danom ohľade však žalobca odmietol návrh žalovaného a k predmetnému dátumu sa nevyjadril. Zástupcovia odborov si na rokovaní dňa 17.12.2020 vypočuli dôvody ukončenia pracovného pomeru a danú vec zobrali na vedomie s tým, že nevyjadrili nesúhlasné stanovisko. Ďalej poukázal na prijatú Organizačnú schému Mestskej polície Vrútky platnú od 01.03.2020, kde je uvedený presný počet jednotlivých pracovných miest. Podľa predložených pracovných zmlúv na úseku Mestskej polície Vrútky za rozhodné obdobie jednoznačne vyplýva, že na úseku Mestskej polície došlo počas kontrolovaného obdobia k zníženiu počtu pracovných miest na základe rozhodnutia Mestského zastupiteľstva Vrútky Uznesením č. 7/2020 zo dňa 13.02.2020 s určením konečných stavov pracovných miest s účinnosťou od 01.03.2020. Vo vzťahu k tvrdeniu, že nedošlo k zníženiu počtu zamestnancov je potrebné doplniť, že proces znižovania počtu zamestnancov za účelom zníženia nákladov bol započatý už koncom roka 2019 a to na základe schváleného rozpočtu Mesta Vrútky. V čase prijatia konečného rozhodnutia o finálnom počte zamestnancov na úseku Mestskej polície Vrútky ku dňu 01.03.2020 malo Mesto Vrútky jedného zamestnanca z hľadiska uzatvorených pracovných zmlúv nadbytočného, avšak z dôvodu vážnej dopravnej nehody zamestnankyne T. Z. zamestnávateľ dôvodne predpokladal, že jej PN bude dlhodobá, čo sa aj potvrdilo, a preto neukončil pracovný pomer so žiadnym zamestnancom. Dňa 31.01.2020 došlo k ukončeniu pracovného pomeru dohodou s Z. F. na jeho žiadosť, čo viedlo k skutočnosti, že k termínu nadobudnutia účinnosti uznesenia MsZ o organizačnej štruktúre MsP došlo k zníženiu počtu zamestnancov pred samotným rozhodnutím. Reálne teda od 01.03.2020 podľa predložených rozpisov služieb zo strany zamestnávateľa boli pracovné výkony rozvrhované rovnomerne na počet pracovných miest určených na základe uznesenia MsZ Vrútky č. 7/2020. Vzhľadom na skutočnosť, že zamestnankyňa T. Z. sa na základe ukončenia PN a predloženého potvrdenia o zdravotnej spôsobilosti zo dňa 22.10.2020, vyžiadaného zamestnávateľom, vrátila na pracovisko, zamestnávateľ Mesto Vrútky pristúpilo k riešeniu nadbytočnosti na pracovisku ukončením pracovného pomeru so zamestnancom za súčasného rozdeľovania pracovných výkonov rovnomerne na počet pracovných miest určených na základe uznesenia MsZ Vrútky č. 7/2020. Počas sledovaného obdobia nevykonávali prácu pridelovanú zamestnávateľom všetci zamestnanci v pracovnom pomere na úseku Mestskej polície Vrútky v jednom okamihu a to z dôvodu už uvedeného rozpisu služieb zodpovedajúcemu počtu pracovných miest, čerpania dovoleniek a práceneschopnosti jednotlivých zamestnancov. Ďalej žalovaný poukázal na samotné znenie zákonníka práce a to na ustanovenie § 61 Zákonníka práce podľa ktorého ods. 1 výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná. Podľa ods. 2 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. Samotná skutočnosť, že žalobcovi bola pridelovaná práca počas výpovednej doby sama o sebe nezakladá neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou nakoľko zákonník práce takéto počínanie si zamestnávateľa neplatnosťou výpovede nesankcionuje. Vzhľadom na vyššie uvedené skutkové a právne vymedzenie medzi príčinnou súvislosťou organizačnej zmeny a nadbytočnosťou zamestnanca, táto je daná rozhodnutím zamestnávateľa spojená so znižovaním nákladov na chod Mestskej polície, kedy sa vzhľadom na prijatý rozpočet počítala len s počtom zamestnancov, ktorých organizačná schéma bola schválená. Pokiaľ ide teda o tvrdenie, že žalovaný prideloval prácu žalobcovi aj napriek tomu, že sa stal na základe výpovede nadbytočným, je základnou povinnosťou zamestnávateľa pridelovať zamestnancovi prácu a to aj počas výpovednej doby. V období od nadobudnutia účinnosti organizačnej zmeny 01.03.2020 bol jeden zo zamestnancov dlhodobo práceneschopný, pričom v danom stave nebolo možné žalobcovi dať výpoveď. V zmysle zákonníka práce sa stáva zamestnanec nadbytočným podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce na základe organizačnej zmeny, pričom daným aktom nedochádza k zrušeniu pracovného miesta a teda samotnej pracovnej náplne konkrétneho zamestnanca, ale k rozhodnutiu na základe ktorého dochádza k faktickému zníženiu počtu zamestnancov, pre ktorých sú vyčlenené finančné prostriedky na ich odmeňovanie v rámci rozpočtu mesta. Až následne zamestnávateľ rozhoduje o tom, ktorý zo zamestnancov sa stane nadbytočným, a to realizovaním právnych aktov smerujúcich k ukončeniu pracovného pomeru s konkrétnou osobou, pričom tento výber je ponechaný výlučne na zamestnávateľa a ani súd nie je oprávnený v danom smere pousadzovať výber zamestnávateľa, rovnako tak ako súd nie je oprávnený posudzovať samotný akt organizačnej štruktúry, ktorý preukázateľne vedie k zníženiu počtu zamestnancov a tým aj k zníženiu prostriedkov potrebných na chod polície. Týmto je daná príčinná súvislosť medzi zmenou organizačnej štruktúry a nadbytočnosťou zamestnanca. Nadbytočnosť

zamestnanca je daná tým, že zamestnávateľ nemá možnosť zamestnávať zamestnanca a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pozíciu v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobí predchádzajúcej príprave na túto prácu v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce, nakoľko bolo orgánom mesta oprávneným v zmysle príslušných zákonov rozhodovať o organizačnej štruktúre mestskej polície, t.j. Mestským zastupiteľstvom Vrútky, rozhodnuté, že počet príslušníkov mestskej polície sa určuje konkrétne a bez akýchkoľvek pochybností v počte šesť vrátane náčelníka polície.

4. Sporové strany na pojednávaní zotrvali na svojich vyjadreniach a argumentácií.

5. V rámci dokazovania sa súd oboznámil s obsahom listín založených v spise, pričom zistil a ustálil nasledovný skutkový a právny stav:

Žalobca pracoval u žalovaného na základe pracovnej zmluvy od 01.02.2017 ako príslušník Mestskej polície vo Vrútkach (č.l.4 spisu) v znení dohôd o zmene pracovnej zmluvy (č.l.4/rub - 5 spisu), a to na dobu neurčitú. Mestské zastupiteľstvo vo Vrútkach na svojom zasadnutí konanom dňa 11.02.2020 prijalo Uznesenie č.7/2020 (č.l.6-7 spisu), ktorým určilo počet príslušníkov mestskej polície na šesť vrátane náčelníka mestskej polície a operátorov kamerového systému na chránenom pracovisku v rámci mestskej polície na sedem vrátane asistentky operátorov kamerového systému a organizačnú schému Mestskej polície Vrútky s účinnosťou od 01.03.2020. Na základe uvedeného Uznesenia č.7/2020 žalovaný ukončil pracovný pomer so žalobcom výpoveďou zo dňa 09.02.2021 (č.l.8 spisu) podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce pre nadbytočnosť s tým, že nemá možnosť žalobcu ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce ani nemá pre neho inú vhodnú prácu. Predmetná výpoveď bola doručovaná žalobcovi na pracovisku, ktorú žalobca odmietol prevziať (záznam č.l.29 spisu), čo medzi stranami nie je sporné. Zamestnávateľ žiadosťou zo dňa 04.02.2021 (č.l.33 spisu) požiadal odborovú organizáciu o prejednanie výpovede danej Z. N., pričom Závodný výbor Slovenského odborového zväzu verejnej správy pri Mestskom úrade Vrútky prejednal ukončenie pracovného pomeru s pánom žalobcom (č.l.30-31 spisu). Žalobca listom zo dňa 28.04.2021 (č.l.9 spisu) oznámil zamestnávateľovi, že predmetnú výpoveď považuje za neplatnú a trvá na ďalšom zamestnávaní.

6. Podľa § 61 ods. 1, 2, 3, 4 Zákonníka práce, výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná. (2) 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. (3) Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20211115>>, nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca. (4) Výpoveď, ktorá bola doručená druhému účastníkovi, možno odvolať len s jeho súhlasom. Odvolanie výpovede, ako aj súhlas s jej odvolaním treba urobiť písomne.

Podľa § 62 ods. 1 Zákonníka práce, ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby.

Podľa § 62 ods. 3 písm. a) Zákonníka práce, výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20211115>> alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov.

Podľa § 62 ods. 7 Zákonníka práce, 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 § 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 a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20211115>> pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu,

Podľa § 63 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20211115>> pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu, 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 zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce

Podľa § 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 siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Podľa § 77 Zákonníka práce, neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

Podľa § 38 ods. 1 Zákonníka práce, písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. To platí rovnako o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku.

Podľa § 38 ods. 4 Zákonníka práce, povinnosť zamestnávateľa alebo zamestnanca doručiť písomnosť sa splní, len čo zamestnanec alebo zamestnávateľ písomnosť prevezme alebo len čo ju poštový podnik vrátil zamestnávateľovi alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne.

7. Výpoveď je jednostranným právnym úkonom účastníka pracovného pomeru, na základe ktorého končí pracovný pomer uplynutím výpovednej doby. Jednostranný zásah do pracovného pomeru môže mať vážny dosah na oprávnené záujmy druhého účastníka, právna úprava preto viaže platnosť výpovede na splnenie zákonom vymedzených formálnych a hmotnoprávných podmienok. V zmysle platnej právnej úpravy musí byť výpoveď písomná a doručená. Ide o základné hmotnoprávne podmienky výpovede, ktorých nesplnenie má za následok neplatnosť výpovede. Riadne doručená výpoveď zo strany zamestnávateľa je tá, ktorá je zamestnancovi doručená do vlastných rúk, pričom doručovať možno na pracovisku zamestnanca, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý, alebo prostredníctvom poštového podniku formou doporučenej zásielky. Výpoveď sa považuje za doručenú aj vtedy, ak ju poštový podnik vrátil zamestnancovi alebo zamestnávateľovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne. Medzi stranami nie je sporné, že zamestnávateľ doručoval písomnú výpoveď zamestnancovi na pracovisku za prítomnosti náčelníka mestskej polície G. Z. a príslušníka Q. Q. dňa 11.02.2021, pričom žalobca odmietol prevziať výpoveď, dňom odmietnutia prevzatia výpovede nastali účinky doručenia výpovede do vlastných rúk žalobcovi, čo napokon aj sám konštatuje v odôvodnení podanej žaloby, výpovedná doba začala plynúť dňom 01.03.2021 a skončila dňom 30.04.2021.

8. Neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou uplatnil žalobca žalobou podanou na súde dňa 31.05.2021, teda v lehote ustanovenej v § 77 ZP.

9. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v Zákonníku práce. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. V danom prípade zamestnávateľ rozviazal pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1, písm. b) Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti pracovného miesta žalobcu, ktoré bolo zrušené v dôsledku organizačnej zmeny vyplývajúcej z uznesenia Mestského zastupiteľstva vo Vrútkach č. 7/2020 zo dňa 11.02.2020, ktorým sa upravuje počet príslušníkov Mestskej polície vo Vrútkach s účinnosťou od 01.03.2020 na šesť vrátane náčelníka mestskej polície.

10. Podstatou výpovedného dôvodu uvádzaného v § 63 ods. 1 písm. b) ZP je existencia organizačných zmien na strane zamestnávateľa a s tým súvisiaca nadbytočnosť zamestnanca. Ide o prípady, kedy zamestnávateľ v dôsledku organizačných zmien nemá možnosť pridelovať zamestnancovi práce dohodnuté podľa pracovnej zmluvy. Predpokladom výpovedného dôvodu nadbytočnosti je to, že v dôsledku realizácie organizačnej zmeny v dohľadnom čase, spravidla počas plynutia výpovednej doby, stratí zamestnávateľ možnosť zamestnanca zamestnávať. Rozhodnutie o výbere zamestnanca, ktorý sa má stať nadbytočným, je v plnej pôsobnosti zamestnávateľa. (Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 29. 1. 2009, sp. zn. 3Cdo33/2008: „Ak zamestnávateľ na základe svojho rozhodnutia o organizačných zmenách znižuje počet zamestnancov v rovnakom pracovnom zaradení, o výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje výlučne zamestnávateľ a súd nie je oprávnený v tomto smere rozhodnutie zamestnávateľa preskúmať). Preskúmanie takéhoto výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce súdom sa musí sústrediť na tri základné otázky: či ide o zmenu úloh organizácie, zmenu technického vybavenia alebo iné organizačné zmeny, či sa stal pracovník nadbytočným a či je daná príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou pracovníka a organizačnými zmenami. Dokazovanie týchto skutočností zaťažuje zamestnávateľa. (rozhodnutia NS SR 1 MCdo 5/2009 z 19. apríla 2011, 2 Cdo 68/2009 zo dňa 29. júna 2010).

11. Ako už bolo vyššie konštatované, predpokladom použitia výpovedného dôvodu podľa cit. ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je existencia organizačnej zmeny, nadbytočnosť zamestnanca a príčinná (objektívne jestvujúca) súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca. Hmotno-právnu podmienkou platnosti skončenia pracovného pomeru z uvedeného výpovedného dôvodu je súčasne splnenie povinností vyplývajúcich pre zamestnávateľa z ustanovenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce. 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 ďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu. Uvedený stav môže byť daný vnútornými organizačnými zmenami alebo znížením celkového počtu zamestnancov. Zákon umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, ktoré zodpovedá jeho potrebám. Súd v konaní o určenie neplatnosti výpovede danej z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce neskúma platnosť rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene, keďže také rozhodnutie nie je právnym úkonom v zmysle ust. § 34 OZ, ale iba skutočnosťou (faktickým úkonom), ktorá je hmotno-právnym predpokladom pre právny úkon (skončenie pracovného pomeru), zaoberá sa ním ako jedným z predpokladov, ktoré zákon ustanovuje pre platnosť výpovede, a to vzhľadom na okolnosti, ktoré boli dané v čase skončenia pracovného pomeru výpoveďou.

12. Vychádzajúc zo záverov rozsudku Najvyššieho súdu Slovenskej republiky 4Cdo/689/2015, v prejednávanej veci o organizačnej zmene mestskej polície mohlo rozhodnúť len mestské zastupiteľstvo ako orgán mesta, zamestnávateľa príslušníkov mestskej polície. Až na podklade rozhodnutia mestského zastupiteľstva o organizačnej zmene, o znížení počtu zamestnancov útvaru mestskej polície, mohol primátor mesta ako štatutárny a výkonný orgán mesta, zamestnávateľa príslušníkov mestskej polície realizovať túto organizačnú zmenu skončením pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, a to ako orgán oprávnený zastupovať mesto v pracovnoprávných vzťahoch voči zamestnancom mesta. Podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (ktoré ustanovenie Zákonníka práce je potrebné v danej veci aplikovať v súlade s § 1 ods. 4 zákona č. 552/2003 Z. z. v spojení s § 3 ods. 1 Zákonníka práce) môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď iba na základe písomného rozhodnutia zamestnávateľa alebo príslušného orgánu. V prípade zamestnávateľa musí ísť pritom o

rozhodnutie jeho príslušného orgánu. Inak je výpoveď neplatným právnym úkonom. Podľa § 10 ods. 2 zákona č. 369/1990 Zb. je obecné zastupiteľstvo oprávnené zriaďovať a zrušovať aj útvar mestskej polície. Zákon č. 564/1991 Zb., na ktorý odkazujú ustanovenia zákona č. 369/1990 Zb., je osobitným špeciálnym zákonom vo vzťahu k zákonu č. 369/1990 Zb. Je preto potrebné mať za to, že ak tento osobitný zákon č. 564/1991 Zb. jednoznačne ustanovuje, že mestskú políciu, ktorú ako poriadkový útvar zriaďuje a zrušuje mesto všeobecne záväzným nariadením (na ktorom sa uznáva mestské zastupiteľstvo) a ktorej organizáciu, objem mzdových prostriedkov a rozsah technických prostriedkov určuje mestské zastupiteľstvo s prihliadnutím na rozsah jej úloh, je práve a len mestské zastupiteľstvo orgánom oprávneným rozhodnúť o jej organizácii, to je aj o znížení, resp. zvýšení počtu príslušníkov mestskej polície, ktorí sú zamestnancami mesta.

13. Pokiaľ teda o znížení počtu príslušníkov Mestskej polície vo Vrútkach rozhodlo mestské zastupiteľstvo uznesením č. 7/2020, z ktorého jednoznačne vyplýva, že sa určuje počet príslušníkov mestskej polície na šesť vrátane náčelníka mestskej polície (a okrem toho počet operátorov kamerového systému na chránenom pracovisku v rámci mestskej polície na sedem vrátane asistentky operátorov kamerového systému), ide o takú organizačnú zmenu, ktorá má za následok skončenie pracovného pomeru príslušníka mestskej polície. O tejto organizačnej zmene bol žalobca oboznámený v decembri 2020 na stretnutí primátora mesta, prednostky mestského úradu, zástupkyne odborovej organizácie a náčelníka mestskej polície, pričom účinky organizačnej zmeny mali nastať od 01.03.2020. Je nesporné, že na Mestskej polícii vo Vrútkach pracovalo v januári 2020 deväť príslušníkov mestskej polície (p. F., p. Z., p. C., p. Z., p. X., p. N., p. S., p. Q., p. N.), pričom pán F. skončil na základe vlastnej žiadosti dohodou k 31.01.2020 (č.l.81-82 spisu) a pán S. ku dňu 31.03.2020 (č.l.98. 98/rub spisu). Počet príslušníkov mestskej polície teda klesol na sedem, pričom mestské zastupiteľstvo určilo ich počet na šesť. Od 01.03.2020 tak vznikol nadstav jedného miesta príslušníka mestskej polície, ktorú situáciu v tom čase zamestnávateľ neriešil ihneď výpoveďou, ale vzhľadom k dlhodobej neprítomnosti pani T. Z. (práceneschopnosť od 19.12.2019 do 18.10.2020), vznikla potreba jej zastúpenia, výkonu práce, takže aj napriek prijatej organizačnej zmene zamestnávateľ nepristúpil k ukončeniu pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu nadbytočnosti žiadneho z príslušníkov mestskej polície po 01.03.2020. K skončeniu pracovného pomeru výpoveďou so žalobcom z dôvodu nadbytočnosti došlo až dňa 09.02.2021, pričom okolnosť, aká doba uplynula medzi prijatím rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene a podaním výpovede nie je významná, lebo možnosť rozviazania pracovného pomeru výpoveďou zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zamestnávateľa neobmedzuje žiadnou lehotou, rozhodujúce je, či v čase doručenia výpovede existovali (trvali) predpoklady pre jej podanie. (Najvyšší súd ČR 21Cdo/863/2012). Súd je toho názoru, že aj keď bolo jedno miesto príslušníka mestskej polície zrušené a napriek tomu bol žalobca zaraďovaný do služieb, išlo o situáciu v dôsledku dlhodobej neprítomnosti kolegyne pani Z., čerpanie dovoleniek, až po ukončení dlhodobej PN pani Z. vznikol nadstav, s čím oboznámil zamestnávateľ žalobcu (na stretnutí v decembri 2020), kedy mu bola ponúknutá dohoda o skončení pracovného pomeru, s čím žalobca nesúhlasil. Žalovaný predloženými dokladmi (evidencia dochádzky a doklady o neprítomnosti príslušníkov MsP - č.l.41 až 79 spisu) preukázal, že napriek zrušenému jednému miestu príslušníka MsP v období od 3/2020 - 1/2021 nebola práca pridelená všetkým zamestnancom na úseku MsP v jednom okamihu, ale podľa rozpisu služieb zohľadňujúc prekážky v práci a čerpanie dovoleniek. Súd má za to, že v prejednávanej veci žalovaný preukázal dôvod výpovede z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, keď žalobca bol v čase podania výpovede nadbytočným, teda počet zamestnancov u žalovaného reálne vo výkone presahoval znížený počet určených pracovných miest - príslušníkov mestskej polície. Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 2 Cdo 68/2009 zo dňa 29. júna 2010 rieši otázku výpovede danej zamestnávateľom z dôvodu organizačných zmien v spojení s prijatím rozhodnutia zamestnávateľa o znížení stavu zamestnancov alebo o zmene úloh zamestnanca: „Písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách musí existovať a takéto rozhodnutie musí predchádzať výpovedi danej zamestnávateľom zamestnancovi z dôvodu organizačných zmien, pretože by inak nebol naplnený výpovedný dôvod. Tento výpovedný dôvod môže použiť zamestnávateľ voči zamestnancovi len ak nemá pre neho ani inú vhodnú prácu v mieste dohodnutom ako miesto výkonu práce alebo zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Ponuka vhodného zamestnania podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce a prerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov taktiež musí výpovedi predchádzať.“ Súd má

teda za to, že sú splnené podmienky pre danie výpovede žalobcovi zo strany žalovaného z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

14. K argumentácii žalobcu, že počas výpovednej doby prideloval zamestnávateľ žalobcovi prácu podľa pracovnej zmluvy aj napriek tomu, že sa na základe výpovede stal nadbytočným, čím odôvodňuje neplatnosť výpovede, súd poznamenáva, že pre výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je popritom charakteristické, že zamestnávateľ môže (objektívne) aj naďalej pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, keďže v dôsledku rozhodnutia o organizačnej zmene, o zmene úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách zamestnávateľ nestráca možnosť pridelovať prácu zamestnancovi, ktorú pre neho dovtedy vykonával, avšak jeho práca nie je (vôbec alebo v pôvodnom rozsahu) pre zamestnávateľa v ďalšom období potrebná, pretože sa stal nadbytočným v dôsledku rozhodnutia o zmene úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách zamestnávateľa. Medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou musí byť príčinný vzťah, ktorý v prípade súdneho sporu preukazuje zamestnávateľ. Nie každé rozhodnutie o organizačných zmenách zamestnávateľa je právnym titulom oprávňujúcim zamestnávateľa uplatniť výpoveď voči zamestnancovi z dôvodu nadbytočnosti. Len také rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách je dostačujúcim právnym základom pre výpoveď zamestnávateľa, ktoré sleduje zmenu úloh zamestnávateľa, zmenu technického vybavenia, zníženie počtu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce. Výpoveď z pracovného pomeru, ktorú dal zamestnávateľ z dôvodu nadbytočnosti je neplatná, ak rozhodnutie zamestnávateľa nebolo prijaté k dosiahnutiu zmeny úloh zamestnávateľa, technického vybavenia, zníženia stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo inej organizačnej zmeny, pomocou ktorej mal byť regulovaný počet zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnávateľ aj naďalej zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, aké zodpovedá jeho potrebám, a podľa svojho obsahu alebo účelu smerovalo k inému cieľu. V danom prípade zamestnávateľ preukázal, že rozhodnutím o organizačnej zmene týkajúcej sa zníženia počtu príslušníkov mestskej polície sledoval zníženie počtu zamestnancov a z toho vyplývajúcu úsporu mzdových prostriedkov zamestnávateľa - Mesta Vrútky, medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou žalobcu je príčinný vzťah. Rozhodnutie o organizačnej zmene musí byť prijaté pred podaním výpovede, čo sa aj stalo, preto súd ustálil, že došlo k zmene organizačnej štruktúry, spočívajúcej v znížení počtu zamestnancov - príslušníkov Mestskej polície Vrútky, v dôsledku toho došlo k nadbytočnosti zamestnanca - žalobcu a súd mal za preukázanú i príčinnú súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a prijatými organizačnými zmenami. Pokiaľ žalobca poukazoval na žalovaný predložený Dohodu zo dňa 22.4.2021 o zmene pracovnej zmluvy, predložený zamestnávateľom (č.l.5 spisu), k tejto sa žalovaný žiadnym spôsobom nevyjadroval, ani súd ju v rámci dokazovania nevyhodnocoval, keď nedošlo k uzavretiu tejto Dohody, nepodpísaná dohoda bez ďalších tvrdení ani nemá vplyv na rozhodnutie súdu v tejto veci.

15. Ďalšou hmotnoprávnou podmienkou pre uplatnenie výpovede z dôvodu nadbytočnosti je splnenie tzv. ponukovej povinnosti zamestnávateľom. Pri uplatnení výpovede z organizačných dôvodov je zamestnávateľ povinný ponúknuť zamestnancovi inú vhodnú prácu podľa § 63 ods. 2 ZP Zákonníka práce. Významná je tá skutočnosť, či v okamihu, kedy je zamestnancovi daná výpoveď, zamestnávateľ disponuje voľnými pracovnými miestami. Aby bola splnená ponuková povinnosť, zamestnávateľ musí mať potrebu, aby bola určitá pracovná činnosť reálne vykonávaná. Na základe uvedeného výpoveď zamestnávateľa z organizačných dôvodov bude aktuálna v prípade, ak zamestnávateľ nemá možnosť ďalej zamestnanca zamestnávať (t. j., nedisponuje žiadnym iným voľným vhodným pracovným miestom), resp. ak zamestnanec ponúknuté voľné pracovné miesto odmietol.

16. Vzhľadom na upravený počet príslušníkov mestskej polície v zmysle uznesenia Mestského zastupiteľstva vo Vrútkach č. 7/2020 nedisponoval zamestnávateľ voľným pracovným miestom pre žalobcu, čo konštatuje aj vo svojej výpovedi.

17. S poukazom na § 74 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný výpoveď z pracovného pomeru vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, bez tohto predchádzajúceho prerokovania je výpoveď z pracovného pomeru neplatná. Zákonník práce vo svojich ustanoveniach bližšie neurčuje spôsob prerokovania skončenia pracovného pomeru s výnimkou uvedenia lehoty, počas ktorej sa má toto prerokovanie uskutočniť a podmienky písomnej formy žiadosti zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru zamestnanca. Je nesporné, že zamestnávateľ požiadal zástupcov

zamestnancov o prerokovanie výpovede danej žalobcovi (č.l.33 spisu), závodný výbor výpoveď prerokoval a predložil stanovisko (č.l.30 spisu), čo medzi stranami ani nie je sporné.

18. V danom prípade súd konštatuje naplnenie všetkých zákonom stanovených podmienok pre danie výpovede žalobcovi listom zo dňa 09.02.2021, ktorá výpoveď je platná, preto súd žalobu žalobcu v celom rozsahu ako nedôvodnú zamietol.

19. O trovách konania súd rozhodol s poukazom na ust. § 255 ods. 1 CSP a priznal žalovanému, ktorý bol vo veci úspešný, právo na náhradu trov konania v rozsahu 100%, pričom o výške náhrady trov konania bude rozhodnuté samostatným uznesením.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať v lehote 15 dní od jeho doručenia odvolanie na Okresnom súde Ružomberok. Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané. O odvolaní rozhodne Krajský súd v Žiline.

Podľa § 363 Civilného sporového poriadku, sa v odvolaní 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).

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

Podľa § 365 Civilného sporového poriadku,

1) 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.

2) 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.

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

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

a) sa týkajú procesných podmienok,

b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,

c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo

d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa zákona č. 233/1995 Z. z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti v znení neskorších predpisov.