

Súd: Okresný súd Ružomberok
Spisová značka: 5Cpr/17/2017
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5417203323
Dátum vydania rozhodnutia: 19. 06. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Janka Majerčíková
ECLI: ECLI:SK:OSRK:2019:5417203323.6

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Ružomberok sudkyňou JUDr. Jankou Majerčíkovou v právnej veci žalobkyne: R. N., nar.: XX.XX.XXXX, bytom: S. č. XXXX/X, XXX XX W. G., zast. JUDr. Michaela Pagáčiková - advokátka, IČO: 42 221 200, Radlinského 47, XXX 01 Dolný Kubín, proti žalovanému: Súkromná stredná odborná škola, IČO: 42 070 902, SNP č. 1202/14, XXX 01 Dolný Kubín, zastúpený: JUDr. Jozef Polák, advokát, Aleja Slobody 1890/50, XXX 01 Dolný Kubín, v pracovnoprávnom spore o zaplatenie 1.893,80 eur s príslušenstvom, takto

rozhodol:

I. Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobkyni sumu 1.893,80 eur a 8,05 % úrok z omeškania ročne zo sumy 392,20 eur od 21.10.2014 do 03.11.2014, 8,05 % úrok z omeškania ročne zo sumy 93,38 eur od 21.10.2014 do zaplatenia, 8,05 % úrok z omeškania ročne zo sumy 93,39 eur od 21.11.2014 do 04.12.2014, 8,05 % úrok z omeškania ročne zo sumy 246,75 eur od 21.11.2014 do zaplatenia, 8,05 % úrok z omeškania ročne zo sumy 179,94 eur od 21.12.2014 do 23.12.2014, 8,05 % úrok z omeškania ročne zo sumy 94,29 eur od 21.12.2014 do 10.02.2015, 8,05 % úrok z omeškania ročne zo sumy 408,78 eur od 21.02.2015 do 26.02.2015, 8,05 % úrok z omeškania ročne zo sumy 6,- eur od 21.02.2015 do zaplatenia, 8,05 % úrok z omeškania ročne zo sumy 39,19 eur od 21.03.2015 do zaplatenia, 8,05 % úrok z omeškania ročne zo sumy 1.468,08 eur od 21.02.2015 do zaplatenia, to všetko do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

II. Žalobkyni s a p r i z n á v a náhrada trov konania v plnom rozsahu, ktoré je žalovaný povinný zaplatiť žalobkyni vo výške určenej samostatným uznesením vydaným súdom prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobou podanou pôvodne na Okresnom súde v Dolnom Kubíne dňa 19.10.2017 a z dôvodu kauzálnej príslušnosti postúpenej tunajšiemu súdu dňa 26.10.2017 sa žalobkyňa voči žalovanému domáha zaplatenia sumy 1.893,80 eur, titulom neuhradenej mzdy v sume 384,32 eur za obdobie mesiacov september 2014 až február 2015, titulom nedoplatku za príspevok na stravu zamestnanca v sume 41,40 eur za uvedené obdobie a náhrady za neoprávnene krátenú dovolenku v sume 1.468,08 eur spolu s príslušenstvom. V odôvodnení podanej žaloby uviedla, že na základe pracovnej zmluvy zo dňa 04.09.2009 pracovala na dobu neurčitú u zamestnávateľa Peter - Zemko - Súkromné stredné odborné učilište s.r.o. so sídlom v Dolnom Kubíne zaradená na pracovnú pozíciu učiteľ s odborným zameraním ako majster odbornej výchovy pre študijný odbor kozmetik, kategória učiteľ, kariérový stupeň - samostatný učiteľ. Písomným oznámením zo dňa 01.12.2009 pôvodný zamestnávateľ klientke jednostranne oznámil, že v dôsledku zmluvy o predaji časti podniku dochádza aj k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, a teda žalobkyňa ako zamestnanec jednostranným právnym úkonom zamestnávateľa bola preradená k novému zamestnávateľovi Súkromná stredná odborná škola Dolný Kubín navonok vystupujúca v právnej forme nezisková organizácia. Od žalovaného následne

obdržala dokument, označený ako pracovná náplň zo dňa 10.02.2010, v zmysle ktorej mala žalobkyňa naďalej vykonávať rovnakú pracovnú náplň učiteľ, t.j. pedagogický zamestnanec. Po ukončení trojročnej materskej, respektíve rodičovskej dovolenky mala žalobkyňa dňom 01.09.2014 nastúpiť do práce, s dostatočným časovým predstihom, a to 3 mesiace vopred dňa 05.06.2014 oznámila písomne zamestnávateľovi, t.j. žalovanému uplynutie materskej dovolenky a požiadala o pridelenie dohodnutej pracovnej pozície učiteľky - majsterky odbornej výchovy pre odbor kozmetik. Písomným oznámením zo dňa 24.06.2014 jej bolo oznámené, že jej pracovné miesto sa ruší k 01.09.2014, z dôvodu nenaplnenia počtu žiakov pre obor kozmetik. Žalobkyňa sa opakovane domáhala pridelenia práce, dokonca požiadala aj o ponuku iného vhodného pracovného miesta, avšak k žiadnej dohode so zamestnávateľom o zmene pracovnej zmluvy nikdy nedošlo. Zamestnávateľ tak žalobkyni od ukončenia materskej, respektíve rodičovskej dovolenky dňa 01.09.2014 prácu dohodnutú v zmysle pracovnej zmluvy neprideloval, v rozpore s ustanovením § 142 ods. 3 Zákonníka práce evidoval obdobie kedy prácu žalobkyni neprideloval, ako „neospravedlnené absencie“ a neskôr ako „čerpanie dovolenky“, dokonca jej za toto obdobie doposiaľ nevyplatil náhradu mzdy a ďalšie mzdové nároky. Na základe podnetu žalobkyne bola vykonaná u žalovaného kontrola zo strany Inšpektorátu práce, pričom dňa 15.10.2014 bolo žalobkyni poštou doručené oznámenie zamestnávateľa o obnovení pôvodného pracovného miesta a pridelení pracovnej pozície, oznámenie však bolo datované ku dňu 10.10.2014 (v piatok) bezprostredne pred vykonaním kontroly Inšpektorátom práce). Zároveň v písomnom oznámení doručenom žalobkyni dňa 15.10.2014 žalovaný nariadil, aby žalobkyňa nastúpila na pôvodné pracovné miesto ešte dňom 10.10.2014, takýto pokyn zamestnávateľa však nebolo možné zrealizovať však nakoľko oznámenie bolo žalobkyni doručené až 5 dní po tomto termíne. Podľa písomného potvrdenia Slovenskej pošty, žalovaný písomné oznámenie o obnovení pracovného miesta a pokyn, aby žalobkyňa nastúpila do práce dňa 10.10.2014 zaslal prostredníctvom pošty až dňa 13.10.2014, teda 3 dni po lehote, kedy mal byť predmetný pokyn zamestnávateľa splnený. Následne zamestnávateľ žalobkyni oznámil, že jej prideliť prácu kozmetičky v kozmetickom salóne, hoci takúto náplň práce žalobkyňa nemala dojednanú v zmysle uzatvorenej pracovnej zmluvy. Na písomné oznámenie zamestnávateľa o pridelení práce kozmetičky, žalobkyňa písomne informovala zamestnávateľa, že je ochotná dostaviť sa na pracovisko, hoci práca kozmetičky v kozmetickom salóne nikdy nebola predmetom jej pracovnej náplne. Ponúknutú pracovnú pozíciu kozmetičky žalobkyňa neodmietla, však v súlade s § 54 Zákonníka práce ústne a následne i písomne požadovala od zamestnávateľa vypracovanie, respektíve predloženie dodatku k pracovnej zmluve. Žalovaný oprávnenú požiadavku žalobkyne na vypracovanie písomného dodatku k pracovnej zmluve jednostranne vyhodnotil tak, že prácu kozmetičky odmieta a opakovane informoval žalobkyňu, že odmietnutie ponúknutej práce hodnotí ako závažné porušenie pracovnej disciplíny a nedôvodnú absenciu a z tohto dôvodu vyvodí voči žalobkyni dôsledky - krátenie mzdy a krátenie dovolenky. Zamestnávateľ „potrestal“ žalobkyňu pre údajné porušenie pracovnej disciplíny a údajné odmietnutie pridelenej práce tým, že obdobie tzv. prekážok v práci na strane zamestnávateľa, kedy bolo pracovné miesto zrušené a počas ktorého zamestnávateľ žalobkyni prácu v zmysle pracovnej zmluvy neprideloval, neoprávnene vyhodnotil ako neospravedlnenú absenciu a za toto obdobie nebola žalobkyni doposiaľ vyplatená mzdy, respektíve náhrada mzdy, na ktorú vznikol žalobkyni oprávnený nárok a rovnako za uvedené obdobie nebolo riadne uhradené poistné do systému sociálneho a zdravotného zabezpečenia. Počas obdobia od 01.09.2014 do 15.10.2014 bolo na základe rozhodnutia zamestnávateľa pracovné miesto žalobkyne zrušené, išlo o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, počas tohto obdobia vzniká žalobkyni zákonný nárok na náhradu mzdy v sume priemerného mesačného zárobku. Zamestnávateľ však v rozpore s uvedeným v období prekážok v práci vykazoval žalobkyni neospravedlnenú absenciu. Následne zamestnávateľ obdobie prekážok v práci na strane zamestnávateľa od 01.09.2014 do 22.09.2014 prekvalifikoval na „čerpanie dovolenky“ stalo sa tak až následne dňa 18.09.2014 bez predchádzajúcej dohody alebo oznámenia žalobkyni, čo žalovaný iba stroho oznámil žalobkyni formou emailu. Zamestnávateľ neumožnil žalobkyni do konca kalendárneho roka 2014 vyčerpať zostatok dovolenky, ktorá jej ostala nevyčerpaná po materskej dovolenke a odmietol jej ju poskytnúť. Zvyšnú časť nevyčerpanej dovolenky v rozsahu cca 79 dní neoprávnene krátil, čo odôvodnil ako dôsledok údajnej absencie žalobkyne. Na základe uvedeného sa žalobkyňa obrátila na Inšpektorát práce Žilina, ktorý konštatoval porušenie ustanovení Zákonníka práce zo strany zamestnávateľa predovšetkým vo vzťahu k čerpaniu dovolenky, zároveň kontrola potvrdila, že zamestnávateľ neumožnil klientke vyčerpanie zostávajúcej nevyčerpanej dovolenky po návrate z materskej dovolenky v rozpore s § 113 ods. 3 Zákonníka práce. Konanie žalovaného bola nezákonné aj v období, keď zamestnávateľ počas prekážok v práci, kedy bolo pracovné miesto žalobkyne zrušené, neoprávnene evidoval ako neospravedlnenú absenciu, alebo ako dovolenku. Zároveň inšpektorát práce písomne vyzval zamestnávateľa, aby žalobkyni uhradil dlžnú mzdu za obdobie kedy jej pracovné miesto bolo zrušené, a to v termíne

najneskôr do 20.02.2015, čo však zamestnávateľ neurobil. V bode VI. podanej žaloby si ďalej žalobkyňa podobne vyčíslila uplatnené peňažné nároky za jednotlivé mesiace september 2014 až február 2015. Ďalej žalobkyňa poukázala na porušenie práva na rovnaké zaobchádzanie v porovnaní s ostatnými zamestnancami, ktoré prejavy diskriminácie voči žalobkyni prejavoval žalovaný.

2. Okresný súd Ružomberok vydal vo veci dňa 03.04.2018 pod sp. zn. 5Cpr/17/2017 platobný rozkaz, voči ktorému podal žalovaný v zákonom stanovenej lehote odpor s odôvodnením vo veci samej, v dôsledku čoho došlo k zrušeniu vydaného platobného rozkazu a vo veci bolo nariadené pojednávanie.

3. Žalovaný v písomne podanom odpore namietol miestnu i kauzálnu príslušnosť Okresného súdu Ružomberok, keď podľa žalovaného nejde o individuálny pracovnoprávny spor, pokiaľ sa súd nestotožní s týmto názorom žalovaného, podal návrh na prikázanie veci Okresnému súdu Dolný Kubín z dôvodu vhodnosti. Ďalej poukázal na konanie prebiehajúce pred Okresným súdom Dolný Kubín pod sp. zn. 6Cpr/1/2015, v ktorom konaní si žalobkyňa rovnaké nároky uplatňovala voči Súkromnej strednej odbornej škole s.r.o. so sídlom Dolný Kubín a Mgr. Petrovi Zemkovi, konanie skončilo neúspechom žalobkyne v celom rozsahu. Zároveň vzniesol námietku premlčania uplatneného nároku vo vzťahu k údajnému nároku žalobkyne z titulu náhrady za nevyčerpanú dovolenku, keď žalobkyňa si svoje nároky uplatňuje za obdobie rokov 2013 a 2014, žaloba je v tejto časti s poukazom na ustanovenie § 116 ods. 3 Zákonníka práce v celom rozsahu nedôvodná, uplatnené nároky žalobkyne sú premlčané v celom rozsahu, žaloba bola na kauzálne príslušný súd podaná po uplynutí všeobecnej trojročnej premlčacej doby odo dňa tvrdenej splatnosti nárokov žalobkyne. Zároveň žalovaný vzniesol námietku res judicata, keď v konaní vedenom na tunajšom súde 5Cpr/17/2017 má byť prejednávaná tá istá vec ako v konaní vedenom na Okresnom súde Dolný Kubín, pod sp. zn. 6C/1/2015.

4. Žalobkyňa v písomnom podaní k odporu (č.l.220-222 spisu) zotrvala na uplatnenom žalobnom nároku s tým, že samotný Inšpektorát práce Žilina po zistení nedostatkov v súvislosti s nezaplatením časti mzdy a mzdových nárokov (neodovzdané stravné lístky, nezaplatená náhrada mzdy počas obdobia, kedy bolo miesto žalobkyne zrušené a náhrada mzdy za nevyčerpanú dovolenku) na tieto nedostatky zamestnávateľa písomne upozornil a vyzval zamestnávateľa aby žalobkyni uhradil dlžné mzdové nároky, čo doposiaľ žalovaný neurobil. Ide o nároky z pracovnoprávneho sporu s poukazom na § 23 písm. e) CSP, kedy je príslušný Okresný súd Ružomberok. Pokiaľ ide o námietku res judicata vo vzťahu ku konaniu prebiehajúcejmu pred Okresným súdom Dolný Kubín sp. zn. 6Cpr/1/2015 nejednalo sa o totožný spor a totožné strany sporu, keď žaloba smerovala voči iným subjektom. V súvislosti s uplatnenou námietkou premlčania, žalobkyňa uviedla, že po materskej dovolenke v mesiaci september 2014 nastúpila do práce, najstaršia neuhradená časť mzdy bola splatná ku dňu 21.10.2014. Splatnosť tohto peňažného nároku (preplatenie dovolenky po návrate z materskej dovolenky) nastáva spolu so splatnosťou prvej mzdy po nástupe zamestnankyne do práce, termín splatnosti najstaršej časti mzdy a mzdových nárokov ako aj nárok za nevyčerpanú dovolenku nastal až po nástupe zamestnankyne do práce po materskej dovolenke, t.j. dňa 21.10.2014, kedy mohla žalobkyňa uplatniť svoj nárok na súde. Žaloba bola podaná na súde dňa 19.10.2017, teda preukázateľne v rámci zákonnej premlčacej doby.

5. Žalovaný vo svojom vyjadrení (č.l.231-236 spisu) poukázal na oprávnenia inšpektora v zmysle Zákona o inšpekcii práce. Ďalej uviedol, že zabezpečil stravovanie v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení. V vzťahu k žalobkyni bolo stravovanie zabezpečené iným spôsobom ako formou stravných lístkov a nárok žalobkyne na náhradu stravných lístkov nikdy nevznikol.

6. Na základe procesného návrhu žalovaného o prikázanie veci inému súdu z dôvodu vhodnosti bola predmetná vec predložená Krajskému súdu v Žiline, ktorý uznesením 7NCc/12/2018-271 zo dňa 30.01.2019 návrh žalovaného na prikázanie veci vedenej Okresným súdom Ružomberok pod sp. zn. 5Cpr/17/2017 Okresnému súdu Dolný Kubín z dôvodu vhodnosti zamietol.

7. Sporové strany, ako aj ich právni zástupcovia na pojednávaní zotrvali na svojich písomných vyjadreniach a argumentácii.

8. Žalobkyňa na doplnenie uviedla, že na pracovisku bola vedená evidencia dochádzky, a to kniha odchodov a príchodov, kde sa zapisovali pri príchode a odchode. Zároveň poukázal na fotokópiu dochádzky príchodov a odchodov za mesiac 09/2014 a 10/2014. Pokiaľ ide o žiadosť o umožnenie čerpania dovolenky, vždy požiadala o dovolenku, a to ústne, vypisoval sa aj dovolenkový lístok. Jej

nadriadený nikdy dovolenkový lístok nepodpisoval, len si lístok prevzal. Dovolenkové lístky odovzdávala p. A., prípadne p. M.. Pokiaľ ide o stravovanie, na škole bola prax, že zamestnanci dostávali stravné lístky, za ktoré si zabezpečili sami teplú stravu, žiadne stravovanie zabezpečené v zariadení žalovaného nebolo. Ide o zariadenie na Racibore, ktoré je minimálne 10 kilometrov od školy, ktorá sa nachádza v centre Dolného Kubína, pričom ani nebolo reálne možné za polhodinovú obednú prestávku sa ísť naobedovať. Stravovali sa výlučne na prevádzke buď z vlastného jedla, alebo si jedlo zabezpečili z reštaurácie. Pred nástupom žalobkyne na materskú dovolenku vždy dostávala od zamestnávateľa stravné lístky. Pokiaľ ide o žiadosť o čerpanie dovolenky, zasielala opakované žiadosti zamestnávateľovi, niekoľkokrát sa jej vrátila pošta nedoručená. Zamestnávateľ jej nariadil dovolenku ako vyhovovalo jemu, pričom jej nariadil dovolenku v máji 20 pracovných dní, bolo to však v období kedy majster odbornej výchovy má vyučovať, pokiaľ si žiadala čerpanie dovolenky cez letné prázdniny, vtedy jej dovolenku nedal, pričom sedela na schodoch, nemala kde vykonávať svoju prácu. Počas letných prázdnin sa chodilo do práce, keď niektorá žiačka si musela dorobiť praktické vyučovanie, inak bola škola zatvorená. Z tých 6-7 týždňov letných prázdnin sa možno týždeň pracovalo, počas ostatných dní bola škola zatvorená, boli nariadené dovolenky.

9. V rámci dokazovania sa súd oboznámil s obsahom listín založených v spise, predložených žalobkyňou, a to:

- fotokópia rodného listu mal. S. N. (č.l.20 spisu),
- fotokópia rodného listu mal. T. N. (č.l.21 spisu),
- zriaďovacia listina, ktorou sa zriaďuje s účinnosťou od 01.04.2007 Súkromné stredné odborné učilište (č.l.22 spisu),
- rozhodnutie Ministerstva školstva SR z 30.05.2007 o zmene zriaďovateľa (č.l.23 spisu),
- dodatok č.1 k zriaďovacej listine zo dňa 18.06.2007 (č.l.24 spisu),
- zriaďovacia listina, ktorou sa zriaďuje s účinnosťou od 01.01.2014 na dobu neurčitú Súkromná stredná odborná škola so sídlom v Dolnom Kubíne (č.l.25 spisu),
- rozhodnutie Ministerstva školstva, ktorou sa Súkromná stredná odborná škola zaraďuje do siete škôl a školských zariadení (č.l.26 spisu),
- výpis zo štatistického registra organizácie (č.l.27 spisu),
- pracovná zmluva žalobkyne (č.l.28-30 spisu),
- oznámenie o predaji časti podniku zo dňa 01.12.2009 (č.l.31 spisu),
- pracovná náplň p. žalobkyne (č.l.32 spisu), popis prac. činnosti (č.l.33-34 spisu),
- oznámenie o nástupe do zamestnania zo strany p. žalobkyne (č.l.35 spisu) spolu s fotokópiou podacieho lístka a odpoveď zriaďovateľa (č.l.36 spisu),
- žiadosť zamestnanca o pridelenie prac. pozície po zrušení pracovného miesta, zo dňa 09.09.2014 (č.l.37 spisu), fotokópie podacích lístkov (č.l.38 spisu),
- opakovaná žiadosť zamestnanca o pridelenie práce zo dňa 01.10.2014 (č.l.39 spisu), fotokópie podacích lístkov (č.l.40 spisu), fotokópia nedoručenej zásielky (č.l.41 spisu),
- žiadosť žalobkyne o čerpanie dovolenky za kalendárne roky 2011,2012,2013 (č.l.42 spisu), fotokópia podacích lístkov (č.l.43 spisu),
- pridelenie pracovnej pozície na zaradenie na pôvodné miesto po návrate na z rodičovskej dovolenky (č.l.44 spisu), fotokópia oznámenia o uložení zásielky (č.l.45 spisu),
- oznámenie Inšpektorátu práce Žilina zo dňa 31.10.2014 o vybavení podania (č.l.46-47 spisu), ako aj oznámenie inšpektorátu práce o vybavení podania žalobkyne zo dňa 25.05.2015 (č.l.48 spisu) a zo dňa 03.02.2015 (č.l.49-50 spisu),
- oznámenie Inšpektorátu práce Žilina o vybavení podania z 02.02.2015 (č.l.51 spisu),
- prehľad pripísania miezd na účet žalobkyne za rok 2014,2015 (č.l.52 spisu),
- výpisy z účtu žalobkyne (č.l.53-66 spisu),
- výplatné pásky (č.l.67,68,69,70 spisu),
- okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalobkyne zo dňa 06.10.2015 (č.l.88 spisu), fotokópia podacieho lístku (č.l.89 spisu), fotokópia doručenky (č.l.90 spisu),
- výpisy z účtu, potvrdenie sociálnej poisťovne ako aj ďalšie doklady predložené v súvislosti so žiadosťou žalobkyne o oslobodenie od súdnych poplatkov (č.l.93-142 spisu),

10. Súd sa oboznámil i s obsahom listín predložených žalovaným, a to:

- výpis z účtovného denníka žalovanej za obdobie 01/2015-12/2015 (č.l.240-241 spisu),
- mzdový list žalobkyne za rok 2015 (č.l.242-243 spisu),

- výplatná páska žalobkyne za 09/2014 (č.l.244 spisu), výplatná páska za 10/2014 (č.l.245 spisu), a výplatná páska za obdobie 11/2014 (č.l.246 spisu).

11. Súd sa ďalej oboznámil i s obsahom pripojeného spisu Okresného súdu Dolný Kubín sp. zn. 6Cpr/1/2015, osobitne rozsudok OS Dolný Kubín 6Cpr/1/2015 zo dňa 20.04.2016 (čiastočný rozsudok), ktorý bol potvrdený rozsudkom Krajského súdu v Žiline 10Copr/6/2016-332 zo dňa 29.11.2016, ako aj s rozsudkom vo veci 6Cpr/1/2015 zo dňa 04.05.2017, právoplatným dňom 25.05.2017.

12. Na základe vykonaného dokazovania súd mal za preukázané a medzi stranami nebolo sporné, že žalobkyňa pracovala u zamestnávateľa Peter Zemko - Súkromné stredné odborné učilište s.r.o. na základe pracovnej zmluvy zo dňa 04.09.2009 ako učiteľ s odborným zameraním majster odbornej výchovy v študijnom odbore kozmetik. Na základe zmluvy o predaji časti podniku zo dňa 01.12.2009 všetky práva a povinnosti pôvodného zamestnávateľa z titulu pracovnej zmluvy zo dňa 04.09.2009 prešli na nového zamestnávateľa Súkromná stredná odborná škola so sídlom SNP 1202/14 Dolný Kubín, IČO:420 709 02. Pracovná náplň žalobkyne bola stanovená listom zo dňa 10.02.2010 pre kategóriu učiteľ strednej školy, majster odborného výcviku (č.l.32-34 spisu). Ďalej nebolo medzi stranami sporné, že žalobkyňa listom zo dňa 05.06.2014 oznámila zamestnávateľovi nástup do zamestnania od 01.09.2014 na pôvodné pracovné miesto - majsterka odborného výcviku odbor kozmetika, po ukončení materskej dovolenky. Zamestnávateľ listom zo dňa 24.06.2014 oznámil žalobkyni, že jej pracovné miesto sa k 01.09.2014 ruší, z dôvodu nenaplnenia počtu žiakov pre študijný odbor kozmetik. Žalobkyňa sa listami zo dňa 09.09.2014 a 01.10.2014 opakovane domáhala pridelenia práce v zmysle pôvodnej pracovnej zmluvy. Zamestnávateľ listom zo dňa 10.10.2014 oznámil žalobkyni, že jej pracovné miesto bolo rozhodnutím školy obnovené v pôvodnom rozsahu a zároveň bola vyzvaná na nástup na uvedenú pracovnú pozíciu. Z oznámenia Inšpektorátu práce Žilina o vybavení podania zo dňa 03.02.2015 vyplynulo, že zamestnávateľ porušil ustanovenie § 142 ods. 3 Zákonníka práce, § 111 ods. 1 Zákonníka práce a zároveň nariadil zamestnávateľovi poskytnúť zamestnankyni náhradu mzdy za prekážky v práci v termíne do 20.02.2015. Z oznámenia o vybavení podania zo dňa 25.05.2015 vyplynulo, že zamestnávateľ nezabezpečil zamestnankyni stravovanie v období mesiacov október - apríl 2014, čím nedodržiaval ustanovenie § 152 ods. 1 Zákonníka práce, ďalej nedodržiaval povinnosť uloženú v § 130 ods. 2 Zákonníka práce a v § 113 ods. 3 Zákonníka práce.

13. Podľa § 47 ods. 1 Zákonníka práce, odo dňa, keď vznikol pracovný pomer,

a) zamestnávateľ je povinný prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou,

b) zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

Podľa § 113 ods. 3 Zákonníka práce, ak si zamestnankyňa (zamestnanec) nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, nevyčerpanú dovolenku jej (mu) zamestnávateľ poskytne po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky.

Podľa § 116 ods. 1, 2, 3 Zákonníka práce, zamestnancovi patrí za vyčerpanú dovolenku náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. (2) Za časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. (3) Za nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy, s výnimkou, ak si túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

Podľa § 118 ods. 1 Zákonníka práce, zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.

Podľa § 129 ods. 1 Zákonníka práce, mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak.

Podľa § 130 ods. 5 Zákonníka práce, pri vyúčtovaní mzdy je zamestnávateľ povinný zamestnancovi vydať doklad obsahujúci najmä údaje o jednotlivých zložkách mzdy, o jednotlivých plneniach poskytovaných v súvislosti so zamestnaním, o stave účtu konta pracovného času, ak je zavedené konto pracovného času, o vykonaných zrážkach zo mzdy a o celkovej cene práce. Doklad podľa prvej vety sa poskytne v písomnej forme, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na jeho poskytovaní elektronickými prostriedkami. Celkovú cenu práce tvorí mzda vrátane náhrady mzdy a náhrady za pracovnú pohotovosť a osobitne v členení preddavok poistného na zdravotné poistenie, poistné na nemocenské poistenie, poistné na starobné poistenie, poistné na invalidné poistenie, poistné na poistenie v nezamestnanosti, poistné na garančné poistenie, poistné na úrazové poistenie, poistné do rezervného fondu solidarity a príspevok na starobné dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnávateľ. Na žiadosť zamestnanca mu zamestnávateľ predloží na nahliadnutie doklady, na ktorých základe bola mzda vypočítaná.

Podľa § 134 ods. 1 Zákonníka práce, priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len „priemerný zárobok“) zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Doba práce nadčas, za ktorú bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná podľa § 121 ods. 4 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20190101>> poslednej vety, sa započítava do obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období, v ktorom bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná. Do zúčtovanej mzdy podľa prvej vety sa nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3 <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20190101>>) a do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahŕňa čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

Podľa § 152 ods. 1, 2, 3 a 6 Zákonníka práce, zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti; túto povinnosť má aj zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania voči dočasne pridelenému zamestnancovi. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny. Povinnosť zamestnávateľa ustanovená v prvej vete sa nevzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v zahraničí. (2) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa odseku 1 najmä poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla. (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa odseku 2 v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Príspevok podľa prvej vety sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok podľa osobitného predpisu. (6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok v sume uvedenej v odseku 3, len ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa odseku 2, alebo ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.

14. V prejednávanej veci sa žalobkyňa voči žalovanému domáha zaplatenia finančných nárokov v celkovej výške 1.893,80 eur, ktoré pozostávajú z neuhradenej časti mzdy vo výške 384,32 eur a neuhradeného stravného za obdobie 09/2014-02/2015 vo výške 41,40 eur a z náhrady za nevyčerpanú dovolenku vo výške 1.468,08 eur. Pokiaľ ide o nárok žalobkyne na neuhradenú časť mzdy vo výške 384,32 eur za obdobie mesiacov 09/2014-02/2015, v tejto súvislosti súd mal za preukázané a medzi stranami nebolo sporné, že žalobkyňa po návrate z rodičovskej dovolenky podľa oznámenia zamestnávateľa mala zrušené svoje pracovné miesto, z toho dôvodu vznikla prekážka v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce, keď zamestnávateľ zrušil pracovné miesto žalobkyne. Za uvedené obdobie keďže pracovný pomer v mesiaci september 2014 nebol zo strany

zamestnávateľa z dôvodu organizačných zmien ukončený, vzniká prekážka na strane zamestnávateľa, zamestnanec nemôže vykonávať svoju prácu a zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi náhradu mzdy. V žiadnom prípade zamestnávateľ nemôže za uvedené obdobie, kedy pracovné miesto zamestnankyne podľa tvrdenia zamestnávateľa bolo zrušené, vykazovať zamestnancovi absencie a dovolenku. Zamestnávateľ nariadil zamestnankyni čerpanie dovolenky v období od 02.09. do 22.09.2014, ide však o obdobie prekážok v práci na strane zamestnávateľa, kedy zamestnancovi prislúcha náhrada mzdy. Podľa výplatnej pásky za obdobie 09/2014, mesačný plat predstavoval 561,- eur, po odpočítaní od povinných odvodových zložiek čistý príjem žalobkyne mal predstavovať sumu 485,58 eur splatnú v zmysle pracovnej zmluvy 20.10.2014. Ako vyplýva z predloženej výplatnej pásky zamestnávateľ uhradil žalobkyni sumu 392,20 eur, podľa pripojeného výpisu - účtovný denník k úhrade došlo 27.10.2014, podľa vyjadrenia žalobkyne bola suma uhradená dňa 03.11.2014, teda 14 dní po splatnosti. Z predloženej výplatnej pásky ďalej vyplýva, že zamestnávateľ krátil žalobkyni neoprávnene mzdu, a to o absenciu, ktorá je vyjadrená počtom 40 hodín. Žalovaný však nepreukázal absencie žalobkyne v mesiacoch september 2014, zo žiadneho dokladu nevyplýva absencia žalobkyne v uvedenom mesiaci, nie je zrejmé, kedy, v akých dňoch žalobkyňa nenastúpila do práce, v dôsledku čoho mal zamestnávateľ krátiť zamestnankyni mzdu. Neuhradená časť mzdy za mesiac september teda predstavuje sumu 93,38 eur.

15. V mesiaci október 2014 podľa predloženej výplatnej pásky (č.l.245 spisu), zamestnávateľ vykazuje žalobkyni 88 hodín absencie, rovnako však nepreukázal žiadnym dokladom ním tvrdené absencie žalobkyne. Je nesporné, že v mesiaci október v období od 01.10.2014 do 15.10.2014 bolo pracovné miesto žalobkyne zrušené, išlo o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, kedy zamestnancovi prislúcha náhrada mzdy. V období od 13.10.2014 do 23.10.2014 žalobkyňa čerpala OČR. V období od 27.10.2014 do 29.10.2014 čerpala žalobkyňa 3 dni dovolenky. Dňom 30.10. nastúpila do práce, z dôvodu jesenných prázdnin sa však v škole nikto nenachádzal a žalobkyňa nečinne sedela v škole. Na termín 31.10. jej zamestnávateľ vypísal dovolenku. Zamestnávateľ však neoprávnene evidoval žalobkyni 11 dní absencie v trvaní 88 hodín, a za mesiac október 2014 jej vyplatil mzdu 93,39 eur, ostáva neuhradená časť mzdy za mesiac október 2014 v sume 246,75 eur splatná k 20.11.2014. V mesiaci október 2014 mala mať žalobkyňa po odpočítaní odvodových povinností vyplatenú mzdu vo výške 340,14 eur, pričom jej zamestnávateľ vyplatil len 93,39 eur, ako už bolo vyššie uvádzané ostáva k úhrade časť mzdy za mesiac október 2014 vo výške 246,75 eur. Zároveň zamestnávateľ za odpracované dni neuhradil žalobkyni doplatok za stravné vo výške 55% zo sumy 3,- eurá za 2 odpracované dni v celkovej výške 3,30 eur. Z postupu zamestnávateľa v súvislosti so „zrušením“ a „obnovením“ pracovného miesta žalobkyne je zrejmé porušenie viacerých ustanovení Zákonníka práce, keď súdu nie je zrejmé a ani nebolo preukázané rozhodnutie o organizačnej zmene v súvislosti s zrušením pracovného miesta žalovanej. Pokiaľ ide o obnovenie zrušeného pracovného miesta, uvedenú okolnosť zamestnávateľ mal oznámiť žalobkyni emailom zo dňa 18.09.2014, keďže však ide o písomnosť týkajúcu sa zmeny pracovného pomeru, zamestnávateľ má povinnosť takúto písomnosť doručovať zamestnancovi do vlastných rúk, následne zamestnávateľ doručoval písomnosť zo dňa 10.10.2014, v ktorej oznamoval žalobkyni, že obnovuje jej pracovné miesto, uvedená písomnosť však bola doručená žalobkyni až dňa 15.10.2014. V žiadnom prípade však zamestnávateľ nemôže za uvedené obdobie do 15.10.2014 vykazovať žalobkyni absenciu, z dôvodu nenastúpenia do práce, keď o tejto skutočnosti nemala žalobkyňa vedomosť (že je pracovné miesto bolo obnovené).

16. Pokiaľ ide o mzdové nároky v mesiaci november 2014, podľa predloženej výplatnej pásky vyhotovenej zamestnávateľom za mesiac 11/2014 (č.l.246 spisu) mala byť vyplatená žalobkyni mzda vo výške 274,23 eur splatná k 20.12.2014, zamestnávateľ však žalobkyni preukázateľne dňa 23.12.2014 uhradil čiastku 179,94 eur, ostatná časť mzdy predstavovala náhradu za prvých 10 dní PN v sume 94,29 eur, ktorú zamestnávateľ vyplatil žalobkyni v hotovosti dňa 10.02.2015. Ďalej žalovaný neuhradil žalobkyni doplatok za stravné 55% zo 3,15 eur za 4 odpracované dni v celkovej výške 6,93 eur.

17. Pokiaľ ide o mesiac december 2014, zamestnávateľ nepredložil výplatnú pásku, súd vychádza z údajov predložených žalobkyňou, keď za uvedený mesiac mal zamestnávateľ vyplatiť klientke mzdu vo výške 140,06 eur k 20.01.2015, túto uhradil dňa 22.01.2015. Zároveň žalobkyňa po nástupe z materskej dovolenky mala nárok na 79 dní nevyčerpanej dovolenky, pričom reálne čerpala dovolenku v dňoch 27.10., 28.10., 29.10., 31.10., 07.11., 30.12. a 31.12. (celkovo 7 dní), do konca roka jej ostalo vyčerpať 72 dní zostatkovej dovolenky, keďže jej nebolo umožnené vyčerpať zostatok dovolenky v zmysle § 113 ods.

3 Zákonníka práce, uplatňuje si žalobkyňa vo vzťahu k žalovanému náhradu za nevyčerpaný zostatok dovolenky v sume 1.468,08 eur.

18. V mesiaci január 2015 podľa počtu odpracovaných dní by mal žalovaný uhradiť žalobkyni mzdu v sume 408,78 eur splatnú k 20.02.2015, pričom časť mzdy vo výške 402,80 uhradil 26.02.2015 ostala neuhradená čiastka 6,- eur splatná k 20.02.2015. Zároveň neuhradil zamestnávateľ doplatok za stravné za odpracované dni a to v sume 55% zo sumy 3,15 eur za 12 odpracovaných dní v celkovej výške 20,79 eur.

19. V mesiaci február 2015 nebola uhradená mzda v sume 38,19 eur a doplatok za stravné za odpracované dni v sume 10,38 eur. Za uvedený mesiac náhrada mzdy predstavovala 403,32 eur, príspevok na stravné 10,38 eur. Zamestnávateľ časť mzdy vo výške 365,13 eur uhradil s omeškaním až dňa 31.03.2015 a časť mzdy v sume 32,65 eur uhradil 21.04.2015, sumu 38,19 eur neuhradil vôbec ani stravné.

20. V súvislosti s vyššie uvádzanými finančnými nárokmi žalobkyne žalovaný vzniesol námietku premlčania k celému uplatnenému nároku žalobkyne, osobitne vo vzťahu k údajnému nároku na náhradu za nevyčerpanú dovolenku. V tejto súvislosti súd sa zaoberal vznesenou námietkou premlčania uplatneného nároku, pričom podľa názoru súdu nárok na náhradu za nevyčerpanú dovolenku nie je premlčaný, tento nárok si žalobkyňa uplatnila v zákonom stanovenej premlčacej dobe, a to žalobou podanou na Okresnom súde Dolný Kubín dňa 19.10.2017, pričom prvý krát svoj nárok mohla uplatniť na súd po splatnosti uvedeného peňažného nároku, pričom tento nárok sa stal splatným až po nástupe žalobkyne do práce po materskej dovolenke, t.j. dňa 21.10.2014. Splatnosť tohto nároku nastáva spolu so splatnosťou prvej mzdy po nástupe zamestnankyne do práce po materskej dovolenke, pričom po materskej dovolenke nastúpila žalobkyňa do práce v mesiaci september 2014, mzda za mesiac september 2014 bola splatná dňom 20.10.2014, dňom 21.10.2014 sa stal splatným jej nárok a žalobkyňa mohla uplatniť tento nárok žalobou na súde ku dňu 22.10.2014. Nárok na náhradu za nevyčerpanú dovolenku bol teda uplatnený v zákonom stanovenej premlčacej dobe, a to v zmysle § 100 a nasledujúcich Občianskeho zákonníka. Pokiaľ ide o nárok na nevyplatené časti mzdy a nárok na stravné, tieto sa stali splatnými, a to za mesiac september 2014 dňa 20.10.2014, za mesiac október 2014 dňa 20.11.2014 a všetky ďalšie nároky vždy k 20.-temu dňu nasledujúceho mesiaca, ako už bolo vyššie konštatované, žaloba bola podaná na Okresnom súde Dolný Kubín dňa 19.10.2017, teda všetky nároky boli na súde uplatnené v zákonom stanovenej trojročnej všeobecnej premlčacej dobe.

21. Žalovaný v priebehu konania popieral tvrdenia a skutočnosti uvádzané žalobkyňou, avšak nepredložil žiadne svoje tvrdenia a dôkazy na ich preukázanie, a to v súvislosti s počtom odpracovaných dní zo strany žalobkyne za obdobie mesiacov 09/2014-02/2015, počet čerpanej dovolenky, zostatky dovolenky ako aj neuhradené stravné. Predložil len účtovný denník žalovanej za obdobie 01/2015-12/2015 a za obdobie 10/2014-12/2014, z ktorého je možné zistiť úhrady časti mzdy žalovanej, čo medzi stranami nie je sporné, žalobkyňa však tvrdí a preukazuje, že mala nárok na vyššiu čiastku mzdy než jej bola poukázaná zo strany zamestnávateľa, ďalej predložil žalovaný výplatné pásky žalobkyne za obdobie mesiacov 9, 10, 11/2014 a mzdový list žalobkyne za rok 2015. Pokiaľ ide o stravné, zamestnávateľ uviedol, že stravné nebolo strhávané, nakoľko bolo zabezpečované v Racibore, a to v zariadení žalovaného, čo žalobkyňa poprela a poukazovala na prax u zamestnávateľa - žalovaného, kedy zamestnanci dostávali stravné lístky. Navyše žalovaný žiadnym spôsobom nepreukázal, že bolo z jeho strany zabezpečené stravovanie v prevádzke Racibor. Zamestnávateľ sa nevyjadril ani k náhrade mzdy za obdobie prekážok v práci na strane zamestnávateľa, počas ktorého obdobia bolo pracovné miesto zamestnankyne zrušené, pričom išlo o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, ktorá pominula dňom 15.10.2014, za uvedené obdobie však má žalobkyňa nárok na náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku za dobu prekážky v práci na strane zamestnávateľa, uvedené vyplýva i z oznámení Inšpektorátu práce Žilina, ktorý prešetroval podania žalobkyne, pričom zistil porušenie ustanovení § 142 ods. 3 Zákonníka práce, § 111 ods. 1 Zákonníka práce, pričom k uvedeným zisteniam sa zamestnávateľ v priebehu konania nevyjadril.

22. Pokiaľ ide o žalovaným vznesenú námietku res judicata vo vzťahu k uplatnenému nároku, keď predmetom tohto konania je nárok ktorý bol uplatnený žalobkyňou v konaní vedenom na Okresnom súde Dolný Kubín pod sp. zn. 6Cpr/1/2015, súd má za to, že nejde o prekážku res judicata, nakoľko v konaní vedenom na Okresnom súde Dolný Kubín 6Cpr/1/2015 si finančné nároky žalobkyňa uplatňovala k iným

subjektom, než je žalovaný v tomto spore, a to vo vzťahu k Súkromnej strednej odbornej škole s.r.o. ako žalovanému v 1./ rade, voči ktorému bol návrh čiastočným rozsudkom zo dňa 20.04.2016 zamietnutý a voči žalovanému v 2./ rade Mgr. Petrovi Zemkovi, voči ktorému bola žaloba taktiež zamietnutá, a to rozsudkom 6Cpr/1/2015 zo dňa 04.05.2017, z dôvodu nedostatku pasívnej vecnej legitímácie.

23. Keďže žalobkyňa preukázala opodstatnenosť uplatnených nárokov, a to nárok na náhradu doposiaľ nevyplatenej mzdy vo výške 384,32 eur (za obdobie mesiacov 09/2014-02/2015), nárokov na náhradu stravného vo výške 41,40 eur a náhradu za nevyčerpanú dovolenku vo výške 1.468,08 eur keďže žalovaný napriek tomu, že uvedené finančné nároky rozporoval, nepredložil žiaden dôkaz spochybňujúci tvrdenia žalobkyne, súd žalobe vyhovel a zaviazal žalovaného zaplatiť žalobkyni uplatnené nároky v celkovej výške 1.893,80 eur.

24. Zároveň súd priznal žalobkyni i príslušenstvo uplatnenej pohľadávky, a to príslušný úrok z omeškania z jednotlivých finančných nárokov, ktoré neboli uhradené v lehote splatnosti, čo nie je sporné, že výplatný termín a termín na úhradu finančných nárokov bol vždy k 20.-temu dňu v mesiaci, preukázateľne zo strany žalovaného dochádzalo k čiastočným úhradám, a to po stanovenom termíne splatnosti. Je tak dostatočne preukázané (výpismi z účtu žalobkyne, dokladmi predloženými žalovaným ako aj zisteniami inšpekcie práce obsahnutými v oznámení o vybavení podania, zo dňa 25.05.2015), že žalovaný sa dostal s plnením peňažných nárokov do omeškania a teda žalobkyne príslúcha v zmysle § 517 ods. 1 veta prvá, ods. 2 Občianskeho zákonníka i úrok z omeškania.

25. O trovách konania súd rozhodol s poukazom na § 255 ods. 1 CSP a priznal žalobkyni, ktorá bola vo veci úspešná právo na náhradu trov konania v plnom rozsahu s tým, že o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia ktorým sa konanie končí.

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.