

Súd: Okresný súd Humenné
Spisová značka: 18C/135/2011
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8311209065
Dátum vydania rozhodnutia: 16. 01. 2012
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Andrej Lukáč
ECLI: ECLI:SK:OSHE:2012:8311209065.4

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Humenné sudcom JUDr. Andrejom Lukáčom v právnej veci navrhovateľky Z. H., nar. XX.XX.XXXX, bytom I. H. XX, zast. Centrom právnej pomoci, Kancelária Humenné, Mierová 4, Humenné proti odporcovi AG - Bižutéria, s.r.o., IČO: 36513016, Čabiny 18 o vyplatenie dlžnej mzdy s prísl. takto

rozhodol:

Odporca je p o v i n n ý zaplatiť navrhovateľke sumu 1535,66 eur s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 23,00 eur od 31.07.2010 do zaplataenia, zo sumy 396,33 eur od 31.08.2010 do zaplataenia, zo sumy 394,74 eur od 01.10.2010 do zaplataenia, zo sumy 361,59 eur od 31.10.2010 do zaplataenia, zo sumy 360,00 eur od 01.12.2010 do zaplataenia v lehote 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

Odporca je p o v i n n ý zaplatiť navrhovateľke sumu 366,40 eur s 9 % úrokom z omeškania ročne od 01.12.2010 do zaplataenia v lehote 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

Odporca je p o v i n n ý uhradiť navrhovateľke sumu 81,18 eur s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne, zo sumy 41,58 eur od 31.08.2010 do zaplataenia, zo sumy 21,78 eur od 01.10.2010 do zaplataenia a zo sumy 17,82 eur od 31.10.2010 do zaplataenia v lehote 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

Odporca je p o v i n n ý uhradiť na účet tunajšieho súdu súdny poplatok vo výške 124,00 eur v lehote 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

Žiaden z účastníkov konania nemá právo na náhradu trov konania.

o d ô v o d n e n i e :

Návrhom podaným na tunajší súd dňa 19.01.2011 sa navrhovateľka domáhala, aby zaviazal odporcu k úhrade 1.332,98 eur s 9 % ročným úrokom z omeškania od 01.12.2010 do zaplataenia.

Návrh odôvodnila tým, že s odporcom dňa 30.10.2009 uzavrela pracovnú zmluvu na dobu určitú do 30.04.2010. Dňa 01.05.2010 uzatvorila s odporcom dodatok k pracovnej zmluve č. 1, na základe ktorého sa jej pracovný pomer predĺžil do 30.06.2010 a dňa 30.06.2010 uzavreli dodatok č. 2, na základe ktorého sa pracovný pomer jej predĺžil do 31.10.2010. K skončeniu pracovného pomeru došlo uplynutím doby ku dňu 31.10.2010. Počas trvania pracovného pomeru pracovala ako brusička skla s miestom výkonu práce v obci Sedliská. Výška mzdy bola dohodnutá na 360 eur mesačne s tým, že výplatný termín bol stanovený ku 30. dňu nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Odporca jej nevyplatil časť mzdy za mesiac jún 2010 vo výške 23 eur, mzdu za mesiac júl 2010 vo výške 396,33 eur, mzdu za mesiac august 2010 vo výške 394,74 eur, mzdu za mesiac september 2010 vo výške 361,59 eur a mzdu za mesiac október

2010 vo výške 360 eur. Uvedenú výšku hrubej mzdy odporca potvrdil dňa 01.11.2010. Vzhľadom na vyššie uvedené žiada, aby súd návrhu vyhovel.

Listom doručeným súdu dňa 25.03.2011 navrhovateľka zmenila návrh tak, že požadovala, aby súd formou platobného rozkazu zaviazal odporcu k úhrade nevyplatenej mzdy vo výške 1.535,66 eur brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 23 eur od 31.07.2010 do zaplataenia, zo sumy 396,33 eur od 31.8.2010 do zaplataenia, zo sumy 394,74 eur od 1.10.2010 do zaplataenia, zo sumy 361,59 eur od 31.10.2010 do zaplataenia a zo sumy 360 eur od 01.12.2010 do zaplataenia, úhrade dovolenky vo výške 366,40 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne od 01.12.2010 do zaplataenia a úhrade stravného vo výške 168,30 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 41,58 eur od 31.8.2010 do zaplataenia, zo sumy 45,54 eur od 01.10.2010 do zaplataenia, zo sumy 39,60 eur od 31.10.2010 do zaplataenia, zo sumy 41,58 eur od 01.12.2010 do zaplataenia.

Podľa § 172 ods. 6 O. s. p. zmenu návrhu na začatie konania (§ 95) alebo čiastočné späťvzatie návrhu na začatie konania (§96) pred vydaním platobného rozkazu súd vybaví tak, že platobný rozkaz vydá v rozsahu, ktorý vyplýva z navrhovateľom uskutočneného posledného podania pred vydaním platobného rozkazu a odporcovi spolu s návrhom na začatie konania doručí všetky zmeny a čiastočné späťvzatie návrhu na začatie konania uskutočnené v čase od začatia konania do vydania platobného rozkazu. O týchto podaniach pred vydaním platobného rozkazu osobitne nerozhoduje, ak o návrhu na začatie konania rozhodne platobným rozkazom; v konaní nasledujúcom po vydaní platobného rozkazu je predmetom konania takto upravený posledný návrh.

Súd v súlade s ustanovením § 172 ods. 6 O. s. p. samostatným uznesením o pripustení zmeny návrhu na začatie konania nerozhodoval, ale dňa 03.05.2011 pod č. k.: 18C 15/2011- 41 vydal platobný rozkaz, ktorým zmenenému návrhu vyhovel v celom rozsahu.

Proti platobnému rozkazu podal odporca odpor, ktorý odôvodnil tým, že navrhovateľka nemá právny nárok na stravné za mesiac august - október vo výške 168,30 eur, nakoľko v auguste odpracovala 11 dní, v septembri 9 dní a v októbri neodpracovala ani jeden deň. Počas celého pracovného pomeru plnila výkonovú normu len na 45 - 50 %, pričom kvalita jej práce bola sedemdesiatpäť percentná. V máji 2010 neodpracovala 28 dní a do 15.09.2010 neodpracovala 49 dní, čo ma za následok vyčerpanie, resp. prečerpanie dovolenky. Mzdy jej boli riadne vyplatené.

Na pojednávanie dňa 21.06.2011 právna zástupkyňa navrhovateľky v súlade s písomným vyjadrením zo dňa 13.06.2011 uviedla, že ohľadom sumy 87,12 eur za stravné návrh berie späť a žiada, aby súd v tejto časti jej nároku konanie zastavil.

Súd uznesením zo dňa 21.06.2011, č. k.: 18C 15/2011 - 62 konanie ohľadom sumy 87,12 eur zastavil a návrh ohľadom zvyšku nároku navrhovateľky vylúčil na samostatné konania s tým, že o trovách konania rozhodne v konečnom rozhodnutí. Toto uznesenie nadobudlo právoplatnosť dňa 22.07.2011.

V rámci dokazovania súd vypočul navrhovateľku, jej právneho zástupcu, konateľa odporcu a oboznámil sa s písomnými vyjadreniami účastníkov konania a listinnými dôkazmi.

Navrhovateľka na pojednávaníach a v písomných vyjadreniach uviedla, že u odporcu pracovala na základe pracovnej zmluvy zo dňa 30.10.2009 a jej dodatkov zo dňa 01.05.2010 a 30.06.2010. Pracovný pomer bol ukončený dňa 31.10.2010 v dôsledku uplynutia doby na ktorú bol uzavretý. Odporca napriek tomu, že v Prehľade vymeriavacích základov mzdy zamestnanca na platenie poistného na poistenie v nezamestnanosti za obdobie roku 2010 vyhotoveného dňa 01.11.2010 uviedol, že jej mzda bola vyplatená v skutočnosti za mesiac jún - október v roku 2010 jej mzdu nevyplatil a nevyplatil jej ani náhradu za 20 dní nevyčerpanej dovolenky a náhradu stravného vo výške 81,18 eur. Nepravdivé je tvrdenie odporcu, že kvalita jej práce bola sedemdesiatpäť percentná, nakoľko takmer každý mesiac za vykonanú prácu dostávala prémie od 18,00 do 92,00 eur. Výška požadovanej náhrady mzdy vyplýva

jednak z výplatných pásov, ale aj z Vymeriavacieho základu vystaveného odporcom dňa 01.11.2010. Náhradu za nevyčerpanú dovolenku žiada priznať za 20 dní. Nakoľko v treťom štvrtroku 2010 mala príjem 1.152,66 eur, pričom na tento štvrtrok pripadlo 504 pracovných dní, za 8 odpracovaných hodín, t. j. 1 pracovný deň jej patrí suma 18,32 eur, čo pri počte 20 pracovných dní predstavuje sumu 366,40 eur. V prípade, že v práci nebola stalo sa tak z dôvodu prekážok na strane zamestnávateľa, avšak zamestnanci zostávali doma bez nároku na dovolenku. Počet nevyčerpanej dovolenky vyplýva aj z jej výplatných pásov. Sumu 81,18 eur požaduje od odporcu ako náhradu za stravné, ktoré jej nevyplatil. Na základe uvedených skutočností žiada, aby súd jej upresnenému návrhu vyhovel v celom rozsahu. Na odporcu podala aj trestné oznámenie za zločin nevyplatenia mzdy a odstúpeného podľa § 214 ods. 1, ods. 2 písm. c), ods. 3 Tr. zákona.

Odporca na pojednávaní uviedol, že s výškou uplatňovaného nároku nesúhlasí, pretože ako navrhovateľka, tak aj ostatné zamestnankyne, nepodávali také výkony, aby si zaslúžili mzdu, ktorú si nárokujú. Z tohto dôvodu im mzda nebola vôbec vyplatená. K náhrade mzdy za dovolenku sa vyjadriť nevedel. Nesúhlasil, aby navrhovateľke bola priznaná náhrada stravného. Žiadal, aby súd návrh zamietol.

Z Pracovnej zmluvy uzavretej medzi odporcom ako zamestnávateľom a navrhovateľkou ako zamestnankyňou dňa 30.10.2009 vyplýva, že navrhovateľka dňa 01.11.2009 nastúpi do práce, ako brusička skla na dobu určitú, t. j. do 30.04.2010 s mesačnou mzdou 360,00 eur. Jej denný pracovný čas je 8 hodín a týždenne môže odpracovať maximálne 48 hodín. Za kalendárny rok jej patrí dovolenka v trvaní 25 dní.

Z Dodatku č. 1 k pracovnej zmluve uzavretého dňa 30.04.2010 medzi navrhovateľkou a odporcom vyplýva, že došlo k predĺženiu pracovného pomeru navrhovateľky do 30.06.2010.

Z Dodatku č. 2 k pracovnej zmluvy uzavretého dňa 30.06.2010 medzi navrhovateľkou a odporcom vyplýva, že došlo k predĺženiu pracovného pomeru navrhovateľky do 31.10.2010.

Z oznámenia zo dňa 29.10.2010 adresovaného navrhovateľke vyplýva, že odporca jej oznámil, že došlo k ukončeniu pracovného pomeru uplynutím času a tento končí dňa 31.10.2010.

Z prehľadu vymeriavacích základov mzdy navrhovateľky vystaveného odporcom dňa 01.11.2010 pre účely platenia poisťného na poistenie v nezamestnanosti vyplýva, že jej vymeriavací základ v roku 2010 bol za mesiac jún 360 eur, za mesiac júl 396,33 eur, za mesiac august 394,74 eur, za mesiac september 361,59 eur a za mesiac október 360 eur.

Z výplatných pásov predložených navrhovateľkou za obdobie november 2009 až jún 2010 vyplýva, že v mesiaci január 2010 jej patrila dovolenka v počte 25 dní za rok 2010 a 4 dni zostatkovej dovolenky za rok 2009. Z výplatnej pásky za mesiac apríl 2010 vyplýva, že navrhovateľka vyčerpala 3 dni dovolenky a zostal jej nárok na 26 dní. Z výplatnej pásky za mesiac máj 2010 vyplýva, že navrhovateľka čerpala 2 dni dovolenky a z pásky za mesiac jún 2010 vyplýva, že navrhovateľka čerpala 4 dni dovolenky. V mesiaci júl 2010 mala nevyčerpaných 20 dní dovolenky.

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

Podľa § 118 ods. 2 Zákonníka práce, mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje plnenie poskytované v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení tohto zákona alebo podľa osobitných predpisov, najmä náhrada mzdy, odstúpené, odchodné, cestovné náhrady, príspevky zo sociálneho fondu, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu

pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a náhrada za pracovnú pohotovosť. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

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 § 129 ods. 3 Zákonníka práce, pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v deň skončenia pracovného pomeru, ak sa nedohodli inak, najneskôr však v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.

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

Podľa § 116 ods. 2 Zákonníka práce, 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.

Podľa § 116 ods. 3 Zákonníka práce, 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 § 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.

Podľa § 134 ods. 2 Zákonníka práce, rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrtroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

Podľa § 134 ods. 4 Zákonníka práce, priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Ak sa podľa pracovnoprávnych predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca. Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

Podľa § 152 ods. 1 Zákonníka práce, zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. 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.

Podľa § 152 ods. 2 Zákonníka práce, 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.

Podľa § 152 ods. 3 Zákonníka práce, 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. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok podľa osobitného predpisu.

Podľa § 152 ods. 6 Zákonníka práce, 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.

Podľa § 5 ods. 1 zák. č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov, zamestnancovi patrí stravné za každý kalendárny deň pracovnej cesty za podmienok ustanovených týmto zákonom. Suma stravného je ustanovená v závislosti od času trvania pracovnej cesty v kalendárnom dni, pričom čas trvania pracovnej cesty je rozdelený na časové pásma a) 5 až 12 hodín, b) nad 12 hodín až 18 hodín, c) nad 18 hodín.

Podľa § 5 ods. 2 zák. č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov, sumu stravného pre časové pásma podľa odseku 1 ustanoví opatrenie, ktoré vydá Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR; opatrenie sa vyhlási uverejnením jeho úplného znenia.

Podľa § 1 opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 110/2009 Z. z. o sumách stravného zo 16.03.2009, suma stravného pre časové pásmo 5 až 12 hodín je 3,60 eur.

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.

Vykonaným dokazovaním mal súd za preukázané, že navrhovateľka a odporca uzavreli platnú pracovnú zmluvu na dobu určitú, na základe ktorej navrhovateľka pre odporcu vykonávala prácu ako brusička skla. Jej mzda bola dohodnutá na sumu 360,00 eur mesačne s výplacným termínom najneskôr do 30. dňa nasledujúceho mesiaca. Pracovný pomer navrhovateľky zanikol uplynutím doby ku dňu 30.10.2010.

Nakoľko navrhovateľka nemohla predložiť súdu výplatné pásky za obdobie júl až október 2010, súd zistil výšku mzdy navrhovateľky z Potvrdenia o vymeriavacom základe mzdy navrhovateľky vystaveného odporcom dňa 01.11.2010, z ktorého vyplýva, že v roku 2010 za mesiac jún zarobila 360 eur, za mesiac júl 396,33 eur, za mesiac august 394,74 eur, za mesiac september 361,59 eur a za mesiac október 360 eur.

Z tvrdení navrhovateľky vyplýva, že odporca jej nevyplatil za mesiac jún 2010 časť mzdy vo výške 23,00 eur, za mesiac júl jej nevyplatil mzdu vo výške 396,33 eur, za mesiac august jej nevyplatil mzdu vo výške 394,74 eur, za mesiac september jej nevyplatil mzdu vo výške 361,59 eur a za mesiac október jej nevyplatil mzdu vo výške 360 eur. Odporca namietal výšku mzdy požadovanú navrhovateľkou a tvrdil, že jej výkony nedosahovali potrebnú kvalitu a výkonovú normu a z týchto dôvodov jej mzdu nevyplatil.

Odporca v rámci konania nepreukázal svoje tvrdenia o navrhovateľkinej nekvalitnej práci a nedodržaní požadovanej výkonnostnej normy, pričom skutočnosť, že mzdu jej nevyplatil potvrdil na pojednávaní. Súd návrhu v jeho zmenenej forme vyhovel a zaviazal odporcu, aby navrhovateľke uhradil mzdu vo výške 1.535,66 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 23 eur od 31.07.2010 do zaplataenia, zo sumy 396,33 eur od 31.08.2010 do zaplataenia, zo sumy 394,74 eur od 01.10.2010 do zaplataenia, zo sumy 361,59 eur od 31.10.2010 do zaplataenia a zo sumy 360 eur od 01.12.2010 do zaplataenia, pričom začiatok omeškania u odporcu bol za jednotlivé mesiace stanovený dňom nasledujúci po dohodnutom termíne výplaty.

Z výplatných pásov predložených navrhovateľkou vyplýva, že v mesiaci júl 2010 mala nevyčerpanú dovolenku vo výške 20 dní. Nakoľko odporca nepreukázal, že v mesiacoch 8/2010 až 10/2010 navrhovateľka dovolenku čerpala, súd jej priznal náhradu mzdy za dovolenku, ktorú nemohla vyčerpať z dôvodu ukončenia pracovného pomeru. Rozhodným obdobím pre výpočet náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku bol kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom bol skončený pracovný pomer, t.j. obdobie mesiacov júl, august, september 2010, v ktorom mala navrhovateľka príjem 1.152,66 eur. Priemerný zárobok sa zisťuje ako hodinový zárobok, preto súd vychádzal zo skutočností, že navrhovateľka v rozhodnom období odpracovala 504 hodín, teda hodinový zárobok navrhovateľky predstavoval sumu 2,29 eur (1152,66 : 504), čo pri 8 hodinovom pracovnom čase predstavuje denný zárobok vo výške 18,32 eur. Navrhovateľke vzniklo právo na náhradu mzdy za 20 dní dovolenky, preto jej súd priznal sumu 366,40 eur (20 x 18,32) spolu s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne od 01.12.2010 do zaplataenia. Začiatok omeškania bol určený odo dňa nasledujúceho po poslednom výplatnom termíne, v ktorom boli splatné všetky nároky navrhovateľky.

Nakoľko navrhovateľka nedisponovala výplatnými páskami za mesiace júl až október 2010, súd pri určovaní počtu odpracovaných dní za účelom výpočtu náhrady stravného vychádzal zo zhodných tvrdení účastníkov konania o počte ňou odpracovaných dní. Náhrada stravného bola navrhovateľke priznaná za 21 odpracovaných dní v mesiaci júl 2010, za 11 odpracovaných dní v mesiaci august 2010 a 9 odpracovaných dní v mesiaci september 2010. Táto bola vypočítaná podľa Opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR č. 110/2009 Z. z. vo výške 55 % zo sumy 3,60 eur za jeden odpracovaný deň, t.j. vo výške 1,98 eur za jeden deň. Navrhovateľka si uplatnila náhradu stravného za 41 odpracovaných dní v mesiacoch 7/2010 až 9/2010, preto jej súd priznal náhradu stravného vo výške 81,18 eur (41 x 1,98) spolu s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 41,58 eur od 31.08.2010 do zaplataenia, zo sumy 21,78 eur od 01.10.2010 do zaplataenia, zo sumy 17,82 eur od 31.10.2010 do zaplataenia. Začiatok omeškania bol určený za jednotlivé mesiace dňom nasledujúceho po dohodnutom termíne výplaty.

O trovách konania rozhodol súd v zmysle § 142 ods. 1 O.s.p. tak, že právo na ich náhradu nepriznal žiadnemu z účastníkov konania, nakoľko úspešná navrhovateľka si náhradu trov konania neuplatnila.

Vzhľadom na to, že navrhovateľka bola v zmysle § 4 ods. 3 zák. č. 71/1992 Zb. oslobodená od platenia súdneho poplatku z návrhu na začatie konania, súd v zmysle § 2 ods. 2 zák. č. 71/1992 Zb. uložil odporcovi povinnosť uhradiť na účet tunajšieho súdu súdny poplatok vo výške 124 eur vypočítaný podľa položky 1 písm. a) Sadzobníka súdnych poplatkov, pričom základom pre výpočet súdneho poplatku bola pôvodne žalovaná suma 2070,99 eur, nakoľko navrhovateľka vzala návrh čiastočne späť po začatí pojednávania vo veci samej.

Poučenie:

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

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto

rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha.

Odvolanie proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že

- a) v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods. 1,
- b) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- c) súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- d) súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- e) doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôvody, ktoré doteraz neboli uplatnené (§205a),
- f) rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

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