

Súd: Okresný súd Trenčín  
Spisová značka: NM-5Cpr/2/2019  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3519203566  
Dátum vydania rozhodnutia: 15. 11. 2023  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Zuzana Pavlíková  
ECLI: ECLI:SK:OSTN:2023:3519203566.15

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Trenčín sudkyňou JUDr. Zuzanou Pavlíkovou v právnej veci žalobcu A. A. B., nar. XX.XX.XXXX, bytom C. XX/XX, D. pr. zastúpeného JUDr. Jánom Legerským, advokátom so sídlom Nám. sv. Anny 15/25, Trenčín, a spoločnosťou +ULTRA Legal s.r.o., so sídlom Sokolovská 270/201, Praha, konajúcou prostredníctvom organizačnej zložky +ULTRA Legal s.r.o., advokátní kancelár, organizačná zložka, so sídlom Grösslingová 56, Bratislava, IČO: 47 255 480 proti žalovanému COOP Jednota Trenčín, spotrebné družstvo, so sídlom Mierové nám. 19, Trenčín, IČO: 00 168 912, pr. zastúpenému JUDr. Jozefom Herbulákom, advokátom so sídlom Brnianska 1K, Trenčín o priznanie nároku na náhradu mzdy takto

### rozhodol:

I. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 152.918,70 eur s úrokom z omeškania vo výške 5% ročne

- zo sumy 6.444,85 eur od 01.02.2020 do zaplataenia,
- zo sumy 6.737,80 eur od 01.03.2020 do zaplataenia,
- zo sumy 5.858,95 eur od 01.04.2020 do zaplataenia,
- zo sumy 6.444,85 eur od 01.05.2020 do zaplataenia,
- zo sumy 6.444,85 eur od 01.06.2020 do zaplataenia,
- zo sumy 6.151,90 eur od 01.07.2020 do zaplataenia,
- zo sumy 6.444,85 eur od 01.08.2020 do zaplataenia,
- zo sumy 6.737,80 eur od 01.09.2020 do zaplataenia,
- zo sumy 6.151,90 eur od 01.10.2020 do zaplataenia,
- zo sumy 6.444,85 eur od 01.11.2020 do zaplataenia,
- zo sumy 6.444,85 eur od 01.12.2020 do zaplataenia,
- zo sumy 6.151,90 eur od 01.01.2021 do zaplataenia,
- zo sumy 6.737,80 eur od 01.02.2021 do zaplataenia,
- zo sumy 6.151,90 eur od 01.03.2021 do zaplataenia,
- zo sumy 5.858,95 eur od 01.04.2021 do zaplataenia,
- zo sumy 6.737,80 eur od 01.05.2021 do zaplataenia,
- zo sumy 6.444,85 eur od 01.06.2021 do zaplataenia,
- zo sumy 6.151,90 eur od 01.07.2021 do zaplataenia,
- zo sumy 6.444,85 eur od 01.08.2021 do zaplataenia,
- zo sumy 6.444,85 eur od 01.09.2021 do zaplataenia,
- zo sumy 6.444,85 eur od 01.10.2021 do zaplataenia,
- zo sumy 6.444,85 eur od 01.11.2021 do zaplataenia,
- zo sumy 6.151,90 eur od 01.12.2021 do zaplataenia,
- zo sumy 6.444,85 eur od 01.01.2022 do zaplataenia,

a to všetko do troch dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku.

II. Vo zvyšnej časti sa žaloba zamieta.

III. Žalobcovi sa voči žalovanému priznáva nárok na náhradu trov konania pred súdom prvej inštancie v rozsahu 84,4 %, o výške ktorých rozhodne súd po právoplatnosti tohto rozsudku samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

IV. Žalobcovi sa voči žalovanému priznáva nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100%, o výške ktorých rozhodne súd po právoplatnosti tohto rozsudku samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

#### **o d ô v o d n e n i e :**

1. Podanou žalobou sa žalobca domáhal určenia, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa je neplatné a jeho pracovný pomer naďalej trvá. Zároveň sa domáhal náhrady mzdy za obdobie od 01.12.2019 do doby, kým mu žalovaný umožní pokračovať v práci spolu s úrokom z omeškania. V priebehu pojednávania ustálil sumu požadovanej náhrady mzdy tak, že ju požadoval priznať za obdobie 27 mesiacov od 01.12.2019 do 02.03.2022 v celkovej výške 165.808,40 eur spolu s úrokom z omeškania. Tento nárok žalobca v ďalšom priebehu konania už nerozširoval.

2. Rozsudkom Okresného súdu Nové Mesto nad Váhom č.k. 5Cpr/2/2019-356 zo dňa 30.03.2022 súd určil, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalovaným žalobcovi dňa 14.08.2019 je neplatná a pracovný pomer naďalej trvá. Ponechal v platnosti zabezpečovacie opatrenie nariadené súdom. V týchto výrokoch bol rozsudok súdu prvej inštancie potvrdený rozsudkom Krajského súdu Trenčín č.k. 6CoPr/5/2022-436 zo dňa 25.04.2023 a nadobudol právoplatnosť dňa 22.06.2023. Vo výrokoch, ktorým súd prvej inštancie rozhodol o nároku žalobcu na náhradu mzdy a vo zvyšku žalobu zamietol bolo rozhodnutie súdu prvej inštancie zrušené odvolacím súdom a vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Od 01.06.2023 došlo k prechodu výkonu súdництва z Okresného súdu Nové Mesto nad Váhom na tunajší súd.

3. Predmetom konania teda zostal uplatnený nárok žalobcu na náhradu mzdy. V tejto súvislosti súd vykonal dokazovanie výsluchom žalobcu a oboznámením nasledovných listinných dôkazov: výpisu z obchodného registra žalovaného, pracovnej zmluvy zo dňa 03.08.1987 vrátane dodatkov, zmluvy o individuálnych pracovných a platových podmienkach zo dňa 27.04.2011, oznámenia o trvaní na ďalšom zamestnávaní zo dňa 26.08.2019, mzdového listu žalobcu za rok 2019 a 2018, Zmluvy o individuálnych pracovných a platových podmienkach zo dňa 27.04.2011, dovolenkových lístkov žalobcu, potvrdení o návšteve lekára, protokolu výpočtu priemerných zárobkov za obdobie 10-12/2019, vyjadrenia žalovaného zo dňa 03.09.2021, odpovede Sociálnej poisťovne zo dňa 12.10.2021, výpisom zo živnostenského registra, odpovede na lustráciu v Sociálnej poisťovni, odpovede UPSVaR Trenčín zo dňa 01.02.2022 vrátane potvrdenia o evidencii uchádzačov o zamestnanie, odpovede daňového úradu zo dňa 01.02.2022, štatistiky o objeme inzercie na portáli profesia.sk, prehľadu nezamestnanosti za roky 2020 a 2021, rozhodnutia Sociálnej poisťovne o priznaní nároku na dávku v nezamestnanosti, o predĺžení podporného obdobia, dohody o skončení pracovného pomeru z 31.07.2023, výpisu z účtu žalovaného zo dňa 10.12.2019, výpisov z účtu žalobcu za obdobie od 5/2020 do 07/2021, kontrolného preukazu žalobcu, rozhodnutia UPSVaR Trenčín o vyradení z evidencie uchádzačov o zamestnanie zo dňa 21.08.2023 a prehľadu Sociálnej poisťovne Trenčín o vyplatenej dávke v nezamestnanosti Takto zistil nasledovný skutkový stav:

4. Medzi stranami nebola sporná skutočnosť, že pracovný pomer žalobcu trval od 03.08.1987 do 31.07.2023. K ukončeniu pracovnoprávneho vzťahu došlo v priebehu súdneho konania na základe dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom zo dňa 31.07.2023. Súčasťou dohody bol záväzok žalovaného vyplatiť žalobcovi odstupné vo výške 7 - násobku jeho priemerného zárobku, čím boli s končenou platnosťou vyporiadané všetky vzájomné nároky zamestnanca a zamestnávateľa vzniknuté za obdobie od právoplatnosti výroku prvého meritórneho rozsudku v danej veci do dohodnutého okamihu skončenia pracovného pomeru.

5. Z výpovede z pracovného pomeru zo dňa 14.08.2019 vyplýva, že dôvodom pre ktorý zamestnávateľ (ako bolo medzičasom súdom skonštatované neplatne) skočil pracovný pomer zamestnanca bola nadbytočnosť podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Výpoveď bola žalobcovi, zamestnancovi riadne doručená dňa 15.08.2019. Výpovedná doba plynula od 01.09.2019 do 30.11.2019. Dňa

26.08.2019 žalobca oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Toto oznámenie bolo zamestnávateľovi doručené dňa 02.09.2019.

6. Zo mzdového listu žalobcu za rok 2019 vyplýva, že v mesiaci apríl 2019 dosiahol zárobok žalobcu sumu 10.992,55 eur v hrubom, v mesiaci máj sumu 3.010,81 eur v hrubom, a v mesiaci jún sumu 2.956,19 eur v hrubom. Z celkovej mzdy dosiahnutej za mesiac apríl 2019 sumu 8.538,- eur tvoria prémie. Zároveň je zo mzdového listu zrejmé, že priemerný mesačný zárobok za druhý štvrťrok 2019 dosahuje výšku 37,7997 eur. Podľa mzdového listu za predchádzajúci rok 2018 boli žalobcovi vyplatené prémie celkom 4 krát a to v mesiacoch marec, máj, júl a november, za rok 2019 iba v mesiaci apríl.

7. Žalobca pri výsluchu na pojednávaní uviedol, že od 01.12.2019, kedy bol jeho pracovný pomer ukončený nemal žiadny príjem. Žil z úspor a finančnej výpomoci rodičov. Neuzavrel nový pracovný pomer, neprivyrábal si brigádne, nezačal vykonávať podnikateľskú činnosť. Hneď po ukončení pracovného pomeru sa zaevidoval na úrade práce. Poberal podporu v nezamestnanosti po dobu 6 mesiacov, ktoré obdobie bolo mimoriadne predĺžené o dva mesiace kvôli pandémie koronavírusu. Výška podpory dosahovala 900-1000,- eur podľa počtu dní v tom ktorom mesiaci. Práceschopný nebol, iné sociálne dávky alebo príspevky nepoberal. Počas celého obdobia si aktívne hľadal prácu v riadiacich pozíciách, ktorá by zodpovedala jeho pracovným schopnostiam. Pravidelne navštevoval úrad práce, inak by ho vyradili z evidencie, úrad práce mu ponúkol iba zamestnanie v kórejskej automobilke, ktorá však vyžadovala znalosť kórejského jazyka takže pre neho nebola vhodná. On sám aktívne navštevoval rôzne firmy. Nikto mu nepovedal priamo, že problémom je jeho vysoký vek, nakoľko má pár rokov pred dôchodkom, ale z komunikácie jednotlivých firiem bola táto skutočnosť zrejmá. Zároveň mu bývalý zamestnávateľ urobil veľmi zlé meno, tým že o ňom rozširoval nepravdivé informácie. Od 01.08.2023 je riadne zamestnaný, súčasná práca napĺňa jeho predstavy, zodpovedá jeho pracovným skúsenostiam a vzdelaniu.

8. Z rozhodnutí Sociálnej poisťovne Trenčína a potvrdení Úradu práce Trenčín vyplýva, že žalobca bol vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie v období od 20.01.2020 do 21.06.2023. Za uvedené obdobie mu bola vyplatená dávka v nezamestnanosti celkovo vo výške 9.525,70 eur. Žiadne iné dávky alebo príspevky žalobca v sledovanom období nepoberal.

9. Z výpisu z účtu žalovaného vyplýva, že dňa 10.12.2019 bola žalobcovi zo strany žalovaného vyplatená suma 9.378,10 eur, ktorá suma pozostávala, z náhrady mzdy za mesiac november 2019 vo výške 1.875,62 eur a z odstupného vo výške 4 násobku jeho priemerného mesačného zárobku vo výške 7.502,48 eur.

10. Podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

11. Podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

12. Podľa § 134 ods. 1, 2 a 4 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 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) a do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahŕňa čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku. Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, 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 štvrťroka, ak tento zákon neustanovuje inak. Priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Ak sa podľa pracovnoprávných 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.

13. Podľa § 134 ods. 6 Zákonníka práce ak sa zamestnancovi v rozhodujúcom období zúčtuje na výplatu mzda (časť mzdy), ktorá sa poskytuje za dlhšie obdobie ako kalendárny štvrťrok, na účely zisťovania priemerného zárobku sa určí jej pomerná časť pripadajúca na kalendárny štvrťrok. Zvyšná časť (časti) sa zahrnie (zahmú) do mzdy pri zisťovaní priemerného zárobku v ďalšom období (ďalších obdobiach). Počet rozhodujúcich období zamestnávateľ určí podľa počtu štvrťrokov, za ktoré sa mzda poskytuje.

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

15. Podľa § 517 ods. 1, 2 Obč. zák. dlžník, ktorý svoj dlh riadne a včas nesplní, je v omeškaní. 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 (ktorým je nariadenie vlády č. 87/95 Z.z.).

16. Podľa § 3 nariadenia vlády č. 87/1995 Z.z., platného v čase omeškania výška úrokov z omeškania je o päť percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

17. Súd na základe vykonaného dokazovania a po zhodnotení jeho výsledkov dospel k záveru, že žaloba je v časti dôvodná. V podanej žalobe si žalobca uplatnil nárok na náhradu mzdy. Pre jeho špecifikáciu uviedol, že priemerný hodinový zárobok žalobcu podľa mzdového listu za II. štvrťrok 2019 je vo výške 37,7997 eur. Žalobca má týždenný pracovný čas 38,75 hod. Keďže žalobca nemal splatnosť mzdy dohodnutú, táto nastáva koncom nasledujúceho mesiaca. Náhradu mzdy si uplatnil za obdobie od 01.12.2019 do 02.03.2022 a vyčíslil ju sumou 165.808,40 eur. Zároveň si uplatnil úroky z omeškania vo výške 5% ročne osobitne za každý mesiac omeškania.

18. Žalovaný v rámci procesnej obrany rozporoval spôsob ustálenia výšky nároku na náhradu mzdy. Zastával názor, že súd by mal pri ustálení výšky náhrady mzdy za rozhodujúce obdobie v zmysle § 134 Zákonníka práce ustáliť III. štvrťrok 2019, vzhľadom na skutočnosť, že prvým dňom kedy môže byť žalobcovi priznaná náhrada mzdy je 01.12.2019.

19. S touto právnou argumentáciou žalovaného sa súd nestotožnil. Súč viazaný právnym názorom odvolacieho súdu vysloveným v rozhodnutí, ktorým bolo zrušené jeho prvé meritórne rozhodnutie zastáva súd názor, že rozhodujúcou skutočnosťou pre ustálenie rozhodujúceho obdobia je deň, kedy zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní a nie deň od ktorého mu vznikol nárok na náhradu mzdy resp. deň od ktorého si nárok na náhradu mzdy uplatnil. Medzi stranami nebolo sporné že žalobca oznámil žalovanému ako zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní listom zo dňa 26.8.2019, doručeným žalovanému dňa 2.9.2019. Priemerný zárobok žalobcu sa zisťuje teda v III. štvrťroku 2019 a v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce je rozhodujúcim obdobím pre výpočet náhrady mzdy v zmysle § 134 ods. 1 a 2 Zákonníka práce II. štvrťrok 2019.

20. Žalovaný ďalej navrhoval, aby súd v prípade, že by za rozhodujúce obdobie pre výpočet náhrady mzdy žalobcu považoval II. štvrťrok 2019 aplikoval ustanovenie § 134 ods. 6 Zákonníka práce a zohľadnil okolnosť, že za mesiac apríl bola žalobcovi vyplatená prémie vo výške 8.538,- eur, pričom táto mu bola vyplatená za obdobie posledných 12 mesiacov pracovného pomeru iba raz. Navrhoval preto, aby súd pri výpočte priemerného zárobku za II. štvrťrok 2019 vychádzal iba z 1 prémie t.j. zo sumy 2.134,50 eur.

21. Žalobca k tomuto uviedol, že zamestnávateľ mal stanovený súbor kritérií ako obrat, zisk, osobné ohodnotenie a pod., ktoré sa vyhodnocovali raz za štvrťrok a v závislosti od toho predstavenstvo rozhodovalo o vyplatení prémie. Ak všetky kritériá neboli splnené došlo ku kráteniu prémie alebo neboli vyplatené vôbec. Podľa mzdového listu za rok 2018 boli skutočne žalobcovi prémie vyplatené 4 krát, naposledy v novembri 2018. Preto sa súd stotožnil s tvrdením žalobcu, že v danom prípade nie je namieste aplikácia ustanovenia § 134 ods. 6 Zákonníka práce. Navyiac zo mzdového listu žalobcu za rok

2019 vyplýva, že samotný zamestnávateľ pri výpočte priemerného zárobku určil počet rozhodujúcich období, v ktorých má byť príslušná časť mzdy zohľadnená pri jeho výpočte na jeden štvrt' rok.

22. Poslednou otázkou, ktorá ostala medzi stranami sporná bolo, či sú v predmetnej veci naplnené zákonné predpoklady na to, aby súd v súlade s ustanovením § 79 ods. 2 Zákonníka práce pristúpil k zníženiu, prípadne nepriznaniu náhrady mzdy presahujúcu 12 mesiacov. Žalobca si uplatnil nárok na náhradu mzdy za 27 mesiacov. Žalovaný navrhoval, aby súd túto náhradu znížil na dobu 12 mesiacov, vzhľadom na laxný prístup žalobcu k nájdeniu si nového zamestnania, k jeho neochote prijať iné zamestnanie ako v riadiacej funkcii a vzhľadom na skutočnosť, že žalovaný doposiaľ vyplatil žalobcovi odstupné celkovo vo výške 11 plátov, z toho 4 mesačné platy v roku 2019 pri neplatnom skončení pracovného pomeru výpoveďou a 7 mesačné odstupné v auguste 2023 pri riadnom skončení pracovného pomeru dohodou. Žalobca vyplatenie týchto peňažných prostriedkov nerozporoval.

23. Podľa ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce môže súd po zhodnotení všetkých okolností prípadu výnimočne pristúpiť k zníženiu, prípadne nepriznaniu náhrady mzdy presahujúcej 12 mesiacov pričom nevyhnutým predpokladom pre takéto rozhodnutie je návrh zamestnávateľa.

24. V posudzovanom prípade súd priznal žalobcovi nárok na náhradu mzdy vo výške 152.918,70 eur, čo predstavuje náhradu mzdy za 24 mesiacov. Skutočnosť, ktorú súd vzal do úvahy pri rozhodovaní o výške nároku na náhradu mzdy je práve okolnosť, že doposiaľ zamestnávateľ vyplatil žalobcovi celkovo odstupné za 11 mesiacov. Keďže náhrada mzdy môže byť v zmysle Zákonníka práce priznaná najviac za čas 36 mesiacov, podľa názoru súdu, priznaním nároku na náhradu mzdy v rozsahu presahujúcom 25 mesiacov ( rozdiel medzi 36 mesiacmi a 11 mesiacmi) by v prejednávanej veci skutočne spôsobilo vznik bezdôvodného obohatenia na strane žalobcu, nakoľko jeho nárok na náhradu mzdy v tejto časti už bol zo strany bývalého zamestnávateľa uspokojený. Okrem tejto skutočnosti súd vzal do úvahy okolnosť, že v dôsledku pandemických opatrení bola doba počas ktorej žalobca poberal podporu v nezamestnanosti opakovane mimoriadne predĺžovaná celkovo na obdobie 9 mesiacov. S ohľadom na vyššie uvedené skutočnosti tak priznal žalobcovi nárok na náhradu mzdy v rozsahu 24 mesiacov t.j. za obdobie december 2019 – november 2021, ktorá suma dosahuje celkovú výšku 152.918,70 eur a pozostáva z jednotlivých súm tak ako sú uvedené vo výrokovej časti tohto rozsudku. S ostatnými argumentmi uvádzanými žalovaným sa súd nestotožnil a preto k výraznejšiemu zníženiu nároku žalobcu na náhradu mzdy nepristúpil.

25. Vzhľadom na skutočnosť, že žalovaný sa márnym uplynutím termínu splatnosti náhrady mzdy dostal do omeškania s úhradou jednotlivých súm náhrady mzdy priznal súd žalobcovi aj úroky z omeškania vždy od nasledujúceho dňa potom, ako sa tá ktorá suma náhrady mzdy stala splatnou. Keďže čas splatnosti mzdy nebol zmluvne dohodnutý nastala splatnosť vždy posledného dňa nasledujúceho mesiaca.

26. Podľa § 255 ods. 1 CSP, súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

27. Podľa § 262 ods. 1 CSP o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

28. O nároku na náhradu trov konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 2 CSP, keď vyčíslením pomeru úspechu jednotlivých strán sporu zistil, že úspech žalobcu v spore predstavoval 92,2 % a úspech žalovaného 7,8 %. Preto súd žalobcovi ako v spore úspešnejšej strane priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 84,4 % trov konania, teda vo výške rozdielu medzi jeho úspechom a úspechom žalovaného. O výške trov konania rozhodne po právoplatnosti tohto rozsudku vyšší súdny úradník tunajšieho súdu osobitným uznesením v zmysle § 262 ods. 2 CSP.

29. Podľa § 396 ods. 1 a 3 CSP ustanovenia o trovách konania pred súdom prvej inštancie sa použijú aj na odvolacie konanie. Ak odvolací súd zruší rozhodnutie a ak vráti vec súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, rozhodne o náhrade trov súd prvej inštancie v novom rozhodnutí o veci.

30. V odvolacom konaní bol žalobca v celom rozsahu úspešný, preto súd v novom rozhodnutí rozhodol tak, že mu voči žalovanému priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100%.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku je možné podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia na Krajský súd v Trenčíne cestou tunajšieho súdu písomne, v troch vyhotoveniach alebo prostriedkami elektronickej komunikácie.

V odvolaní sa uvedie, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje, uvedie sa spisová značka, ďalej sa 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). Odvolanie musí byť podpísané.

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

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej. Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania. Ak povinný dobrovoľne nespĺní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona; ak ide o rozhodnutie o výchove maloletých detí, návrh na súdny výkon rozhodnutia.