

Súd: Okresný súd Poprad
Spisová značka: 7C/166/2010
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8710209104
Dátum vydania rozhodnutia: 25. 11. 2013
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Marek Kohút
ECLI: ECLI:SK:OSPP:2013:8710209104.6

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Poprad sudcom JUDr. Marekom Kohútom v právnej veci žalobkyne: V.. K. K. - K., nar. X.X.XXXX, bytom C. Q. X, Y. B., právne zastúpená JUDr. Ladislavom Sirankom, advokátom AK so sídlom Vajnorská 89, Bratislava, proti žalovanému: POLANA, a.s., so sídlom Tatranská Javorina 27, IČO: 317 17 446 v konaní o náhradu mzdy vo výške 2.414,- eur s prísl., takto

rozhodol:

Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobkyni sumu 2.414,- eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 2.414,- eur od 12.2.2010 do zaplataenia, to všetko v lehote troch dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku.

Žalovaný je p o v i n n ý nahradiť žalobkyni trovy konania vo výške 1.533,74 eur pozostávajúce z trov právneho zastúpenia, ktoré je povinný zaplatiť na účet právneho zástupcu žalobkyne JUDr. Ladislava Siranka, advokáta, AK so sídlom Vajnorská 89, Bratislava v lehote troch dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku.

o d ô v o d n e n i e :

Žalobkyňa návrhom zo dňa 18.2.2010, ktorý bol doručený tunajšiemu súdu dňa 11.3.2010 žiadala o vyslovenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy tak, že petit má znieť „ Okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnávateľa POLANA, a.s. IČO: 317 17 446 so sídlom 059 56 Tatranská javorina 27 zo dňa 1.02.2010 adresované V.. K. K. - K. A. XXX XX C.Á. Q. X je neplatné. Odporca POLANA, a.s., so sídlom 059 56 Tatranská Javorina 27 je povinný zaplatiť V.. K. K. - K. A. XXX XX C. Q. X titulom - neplatného skončenia pracovného pomeru náhradu mzdy 1.976,64 eur za každý mesiac až do právoplatnosti rozhodnutia vo veci neplatnosti skončenia pracovného pomeru; - náhrady mzdy vo výške 2414 eur z dôvodu nemožnosti vyčerpania riadnej dovolenky v rozsahu 25 dní, všetko do 3 dní od právoplatnosti rozsudku. Trovy konania znáša odporca, ktorý je povinný ich zaplatiť k rukám právneho zástupcu navrhovateľky do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.“

Uznesením č. k. 7C/47/2010-38 zo dňa 6.7.2010, ktoré nadobudlo právoplatnosť dňa 31.8.2010 súd konanie v časti, ktorou sa žalobkyňa domáhala určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru u žalovaného a náhrady mzdy z titulu tohto neplatného skončenia pracovného pomeru vo výške 1.976,64 eur za každý mesiac až do právoplatnosti rozhodnutia vo veci neplatnosti skončenia pracovného pomeru zastavil a v ostatnej časti a to náhrady mzdy vo výške 2.414 ,- eur z dôvodu nemožnosti vyčerpania dovolenky 25 dní vylúčil na samostatné konanie, ktoré je vedené pod sp. zn. 7C/166/2010.

Uznesením č. k. 7C/166/2010-53 zo dňa 3.11.2011 súd pripustil rozšírenie žalobného nároku o úrok z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 2.414,- eur od 12.2.2010 až do zaplatenia.

Predmetný návrh žalobkyňa cestou svojho právneho zástupcu odôvodnila tým, že medzi sporovými stranami doposiaľ existuje pracovný pomer založený pracovnou zmluvou zo dňa 15.01.2003 a žalovaný svojím postupom znemožnil žalobkyni čerpanie dovolenky za rok 2009 tým spôsobom, že najskôr jej doručil okamžité skončenie pracovného pomeru podaním zo dňa 05.02.2010, pričom následne od okamžitého skončenia odstúpil. Žalobkyňa tvrdí, že došlo k späťvzatiu okamžitého skončenia pracovného pomeru z 05.02.2010 ale podaním z 22.06.2010 doručeným 23.06.2010 opätovne urobil žalovaný úkon smerujúci k ukončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou ku dňu 23.06.2010, čo je predmetom konania vedeného na Okresnom súde Poprad sp. zn. 17C/158/2010, v ktorom sa žalobkyňa domáha voči žalovanému vyslovenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru z 22.06.2010 doručené žalobkyni dňa 23.06.2010. Nárok žalobkyne na nevyčerpanú dovolenku preukazujú výplatnou páskou z 11.02.2010, z ktorej vyplýva nárok žalobkyne k 11.02.2010 na nevyčerpanú dovolenku 50 dní, z čoho žalobkyňa má nárok za rok 2009 čerpať dovolenku v rozsahu 25 dní. Pokiaľ ide o argumentáciu žalovaného, predmetom pracovno-právneho vzťahu nemôže byť funkcia člena predstavenstva resp. člena iného kolektívneho orgánu, nie však funkcia generálneho riaditeľa resp. riaditeľa, ktorú zostávala resp. vykonávala žalobkyňa na základe už uvedenej pracovnej zmluvy z 15.01.2003. Podporne argumentujú skutočnosťou, že stanovky žalovaného nevymedzovali k februáru 2010 pôsobnosť jednotlivých členov predstavenstva a plnomocenstvo predložené žalovaným z 31.03.2003 stanovuje pôsobnosť vedúceho organizácie. V danom prípade plnomocenstvom z januára 2003 vymedzil predseda predstavenstva žalovaného pôsobnosť žalobkyne ako generálnej riaditeľky. Pracovný pomer žalobkyne u žalovaného vznikol riadnou pracovnou zmluvou z 15.01.2003, v priebehu krátkej doby sa stala členkou predstavenstva žalovaného. Bola splnomocnená na úkony, ktoré súviseli s výkonom jej práce. Jedná sa o plnomocenstvo z 31.01.2003. S plnomocenstvom, resp. s oprávneniami žalobkyne neboli problémy, problém nastal len pri ukončení pracovného pomeru. 01.02.2010 jej predseda predstavenstva predložil dva návrhy a to ukončenie pracovného pomeru dohodou alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny Keďže si nebola vedomá žiadneho porušenia pracovnej disciplíny a skončenia pracovného pomeru dohodou bolo pre ňu neprijateľné oznámila predsedovi predstavenstva, že na podmienky dohody nepristúpi a následnej jej bolo doručené v poradí prvé okamžité skončenie pracovného pomeru z 01.02.2010. Pokiaľ ide o otázku čerpania dovolenky za rok 2009 - jedná sa len o nárok čerpania dovolenky za rok 2009, nie sú tam prenesené dni dovolenky z roku 2008. Žalovaný v r. 2009 v júni, v júli 2009 sama žalobkyňa za žalovaného nahlásila na úrad práce v Poprade hromadné prepúšťanie zamestnancov, bolo to na základe konzultácie predsedu predstavenstva J.. Č., ktorého predstava bola taká, že stav pracovníkov žalovaného sa zníži na 14. Na to bol postupne ukončovaný pracovný pomer so zamestnancami a zároveň bola zabezpečovaná prevádzka hotela Kolovrat Znamenalo to všeobecne u zamestnancov žalovaného kumulovanie funkcií a pre ňu to znamenalo nemožnosť čerpania riadnej dovolenky. Podľa jej vedomostí neexistoval u žalovaného žiadny pokyn resp. záväzný nariadenie o povinnosti vyčerpať si v určitom období určitý počet dní volenky. Pri výpočte nevyčerpanej dovolenky vychádzala žalobkyňa z priemerného hodinového zárobku vo výške 11,36 eur/hod, pričom vzhľadom na mesačný priemerný časový fond t.j. je 174 hodín im vychádza výška priemerného mesačného zárobku 1.976,64 eur, čo pri počte 25 dní predstavuje žalovanú čiastku.

Žalovaný prostredníctvom svojho právneho zástupcu vo svojom vyjadrení k uplatnenému nároku žalobkyne uviedol, že nárok žalobkyne je sporný v tom, že právny vzťah medzi žalobkyňou a žalovaným sa spravuje ustanoveniami Obchodného zákonníka, nakoľko žalobkyňa bola v rozhodnom období r. 2009, za ktoré si uplatňuje náhradu za nevyčerpanú dovolenku, členkou štatutárneho orgánu žalovaného. Nie je vylúčené, aby fyzická osoba zastupovala právnickú osobu ako štatutárny orgán a súčasne s touto právnickou osobou mala uzatvorený pracovný pomer v mysle pracovno-právnych predpisov, avšak existuje právny názor, ktorý bol judikovaný viacerými rozhodnutiami NS ČR, ktorý konštatoval, že pokiaľ sa pracovná náplň zamestnanca zhoduje s výkonom funkcie štatutárneho orgánu, tak v takom prípade nemohlo dôjsť k platnému uzavretiu pracovného pomeru.

Súd vykonal dokazovanie oboznámením sa s listinnými dôkazmi a to spisovým materiálom 7C/166/2010, 7c/47/2010, návrhom na rozšírenie žalobného návrhu, uznesením tunajšieho súdu č. k. 7C/166/2010-16,

uznesením NS ČR č. k. 21Cdo/963/2002, výplatnými páskami žalobkyne, údaji pre zápočet predchádzajúcich období pracovnej neschopnosti a zistil nasledovný skutkový stav:

Právny vzťah medzi účastníkmi konania vznikol na základe pracovnej zmluvy zo dňa 15.01.2003 na základe ktorej vykonávala žalobkyňa pre žalovaného funkciu generálnej riaditeľky Hotela Poľana.

Otázka neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 01.02.2010 bola riešená v konaní vedenom na tunajšom súde pod sp. zn. 7C/47/2010, pričom v tejto časti ako aj v časti uloženia povinnosti žalovanému zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy vo výške 1.976,64 eur bolo konanie zastavené, nakoľko žalovaný akceptoval tú skutočnosť, že okamžité skončenie pracovného pomeru nie je platná a teda samotný žalovaný odstúpil od okamžitého skončenia pracovného pomeru.

Otázka neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobkyne u žalovaného zo dňa 22.06.2010 bola predmetom konania vedeného na tunajšom súde pod sp. zn. 17C/158/2010. Súd rozhodol v predmetnej právnej veci rozsudkom č. k. 17C/158/2010-237 dňa 19.10.2011 tak, že určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru vyhotovené žalovaným dňa 22.06.2010 doručené žalobkyni dňa 23.06.2010 je neplatné. Uvedený rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 26.08.2012. Uvedený právny vzťah medzi účastníkmi konania súd vyhodnotil ako pracovno-právny a to s poukazom na pracovnú zmluvu zo dňa 15.01.2003, na základe ktorej pracovala žalobkyňa u žalovaného ako generálna riaditeľka hotela Poľana.

Otázka neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru bola teda prejudiciálne vyriešená v konaní vedenom na tunajšom súde pod sp. zn. 17C/158/2010, pričom predmetom tohto konania zostal nárok žalobkyne na náhradu mzdy titulom nevyčerpanej dovolenky za rok 2009 vo výške vo výške 2.414,- eur.

V zmysle článku 11 pracovnej zmluvy, pracovný čas zamestnanca je 40 hodín týždenne. Výpovedná doba je rovnaká pre zamestnávateľa aj zamestnanca a je dva mesiace. Pri výpovedi z dôvodov ustanovených v ust. § 63 ods. 1 písm. a) až b) je výpovedná doba tri mesiace. Zamestnancovi patrí dovolenka vo výmere piatich týždňov. Dohodnutá mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

V zmysle článku 13 pracovnej zmluvy, ostatné práva a povinnosti zmluvných strán vyplývajúce z tohto pracovného pomeru sa spravujú príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce, ďalšími pracovno-právnymi predpismi.

Podľa ust. § 111 ods. 1 Zákonníka práce, čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určeníu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.

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

Podľa ust § 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 ust. § 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.

Zákonník práce ráta aj s výnimočnou možnosťou poskytnutia náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku. Za nevyčerpanú dovolenku, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca budúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. 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.

Pokiaľ ide o predpoklady na vznik nároku na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku, v porovnaní s doterajšou právnou úpravou došlo k zmene. Predošlá úprava, vyvolaná potrebou zosúladiť právny poriadok so smernicou č. 94/104/EHS, ktorej prioritou je dosiahnuť faktické čerpanie dovolenky v záujme regenerácie zamestnanca, v zásade neumožňovala poskytnutie náhrady mzdy zamestnancovi za nevyčerpanú dovolenku okrem prípadu, keď si zamestnanec nemohol vyčerpať dovolenku z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

Od 1. septembra 2007 má zamestnanec nárok na náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku za nevyčerpanú dovolenku nielen pri skončení pracovného pomeru, ale aj v prípade, ak ide o nevyčerpanú dovolenku, ktorú si zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, avšak najviac v rozsahu tej časti dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky. Pokiaľ ide o nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky, za tieto zamestnancovi nemôže byť vyplatená náhrada mzdy s výnimkou, ak si túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

Ak si zamestnanec v dôsledku porušenia ustanovení Zákonníka práce zamestnávateľom dovolenku nemohol vyčerpať v zákone ustanovenom čase, ale vykonával prácu, na strane zamestnávateľa vzniká bezdôvodné obohatenie v zmysle ustanovenia § 222, ktoré možno kvalifikovať ako prospech získaný z nepoctivých zdrojov; jeho výška bude zodpovedať prospechu, ktorý zamestnávateľ získal tým, že nevynaložil náklady na náhradu mzdy, ktorú by pri rešpektovaní ustanovení zákona musel zamestnancovi vyplatiť.

V danom prípade súd mal preukázané výplatnými páskami žalobkyne, že táto nevyčerpala dovolenku za rok 2009 v rozsahu 25 dní a to ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka z dôvodu na strane zamestnávateľa, nakoľko tento s ňou neplatne ukončil pracovný pomer okamžitým skončením zo dňa 22.06.2010 doručeným navrhovateľke dňa 23.06.2010. So zreteľom na uvedenú skutočnosť preto vznikol žalobkyni nárok na náhradu mzdy titulom nevyčerpanej dovolenky.

Žalobkyňa v podanom návrhu uviedla, že jej priemerný hodinový zárobok predstavoval sumu 11,36 eur, čo pri počte 25 dní, za ktoré žiada náhradu za nevyčerpanú dovolenku pri priemernom pracovnom čase 8,5 hodín denne predstavuje celkovú náhradu mzdy z titulu nemožnosti čerpania riadne dovolenky v sume 2.414,- eur.

Žalovaný v tomto smere nenamietal výšku uplatneného nároku žalobkyne, argumentoval skutočnosťou, že právny vzťah medzi účastníkmi sa spravuje ustanoveniami Obchodného zákonníka a nie ust. Zákonníka práce, nakoľko žalobkyňa bola v rozhodnom období roku 2009 členkou štatutárneho orgánu žalovaného.

V tomto smere súd udáva, že právny vzťah medzi účastníkmi bol založený pracovnou zmluvou v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce, pričom plnomocenstvom z januára 2003 žalovaný (predseda predstavenstva) vymedzil pôsobnosť žalobkyne ako generálnej riaditeľky hotela. Otázka neplatnosti jej okamžitého skončenia pracovného pomeru bola prejudiciálne riešená v konaní 17C/158/2010 v

prospech žalobkyne. Predmetom tohto konania je teda len nárok žalobkyne na náhradu mzdy titulom nevyčerpanej dovolenky za rok 2009, ktorý nárok súd žalobkyni priznal v rozsahu jej vyčíslenia.

Súd preto v súlade s ust. § 153 ods. 1 O.s.p., nakoľko výška výpočtu požadovaného nároku žalobkyne na náhradu nevyčerpanej dovolenky nebola medzi účastníkmi sporná a o tejto výške nemal závažné pochybnosti, rozhodol na základe tohto skutkového stavu a priznal žalobkyni túto náhradu v ňou požadovanej výške.

Podľa ust. § 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.

Podľa ust. § 3 ods. 1 nariadenia Vlády č. 87/1995 Z.z. ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka, výška úrokov z omeškania je o 8 percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky 2) platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

Súd s poukazom na citované zákonné ustanovenie priznal žalobkyni nárok na 9 % úrok z omeškania ročne odo dňa 12.02.2010 t. j. dňom nasledujúcim po dni určenom ako výplatný termín žalovaného vo vzťahu k zamestnancovi - žalobkyni.

O trovách konania súd rozhodol v súlade s ust. § 142 ods. 1 O.s.p. a podľa zásady úspechu priznal žalobcovi ako úspešnému účastníkovi náhradu trov konania z titulu trov právneho zastúpenia.

Súd pri určení výšky náhrady trov právneho zastúpenia postupoval v súlade s ustanoveniami vyhlášky MS SR č. 655/2004 Z.z. o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnych služieb v znení neskorších predpisov. V zmysle ust. § 10 ods. 1 vyššie cit. vyhlášky základná sadzba tarifnej odmeny za jeden úkon právnej služby z tarifnej hodnoty 2.414,- eur predstavuje sumu 101,25 eur, ktorú si však právny zástupca žalobkyne uplatnil len vo výške 55,49 eur. Súd teda priznal podľa ust. § 14 cit. vyhlášky odmenu za 4 úkony právnej služby a to prevzatie a príprava právneho zastúpenia, písomné podanie na súd, účasť na pojednávaní konanom dňa 23. júna 2010 (vo veci 7C/47/2010), účasť na pojednávaní konanom dňa 06.07.2010 (vo veci 7C/47/2010) t. j. 4 úkony právnej pomoci á 55,49 eur t. j. 221,96 eur K uvedeným právnym úkonom prislúcha podľa § 16. cit. vyhlášky aj režijný paušál vo výške 28,84 eur (4 x 7,21 eur).

Súd ďalej priznal podľa ust. § 14 cit. vyhlášky odmenu za 2 úkony právnej služby, a to účasť na pojednávaní konanom dňa 19.09.2011 a dňa 25.11.2013 v sume 110,98 eur. K uvedeným právnym úkonom prislúcha podľa § 16. cit. vyhlášky aj režijný paušál za rok 2011 vo výške 7,41 eur a za rok 2013 vo výške 7,81 eur t. j. spolu vo výške 15,22 eur.

Podľa ust. § 15 písm. a) a b) vyhlášky č. 655/2004 Z.z. advokát má popri nároku na odmenu aj nárok na náhradu hotových výdavkov účelne a preukázateľne vynaložených v súvislosti s poskytovaním právnych služieb, najmä na súdne poplatky a iné poplatky, cestovné a telekomunikačné výdavky a výdavky za znalecké posudky, preklady a odpisy a na náhradu za stratu času (§ 17).

Náhrada cestovných výdavkov za účasť na pojednávaní konanom dňa 23.06.2010 pri vzdialenosti 280 km x 2 (Galanta - Poprad a späť), použitie osobného motorového vozidla Škoda AA Sedan EČ: GA691 BX, spotrebe 8,6 litrov /100 km a cene PHM pozostáva zo základnej náhrady za použitie motorového vozidla v zmysle ust. § 7 ods. 2 zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách a opatrenia MPSVaR č. 632/2008 Z.z. v sume 102,48 eur (0,183 eur/km x 560 km) a z náhrady za spotrebované pohonné

látky v zmysle ust. § 7 ods. 4 cit. vyhlášky vo výške 60,20 eur (48,16 spotrebovaných litrov x 1,25 eur/liter). Cestovné náhrady za uvedený deň teda predstavujú sumu 162,68 eur.

Náhrada cestovných výdavkov za účasť na pojednávaní konanom dňa 06.07.2010 pozostáva z náhrady cestovného pri použití verejného dopravného prostriedku - vlaku - Galanta - Poprad 13,34 eur, Zvolen - Galanta sumu 7,30 eur a cestovného Poprad - Zvolen sumu 7,10 eur v zmysle predložených cestovných lístkov spolu vo výške 27,74 eur.

Náhrada za stratu času za účasti na vyššie uvedených pojednávaniach (v súlade s ust. § 15 písm. b/ vyhl. č. 655/2004 Z.z v spojení s ust. § 17 ods. 1 vyhlášky č. 655/2004 Z.z..) 32 začatých polhodín x 12,02 (1/60 výpočtového základu zo sumy 721,40 eur predstavuje sumu t.j. 384,64 eur.

Náhrada cestovných výdavkov za účasť na pojednávaní konanom dňa 19.09.2011 pozostáva z náhrady cestovného pri použití verejného dopravného prostriedku - vlaku - autobusu vo výške 28,- eur a dňa 25.11.2013 vo výške 28,48 eur. Výdavky spojené s ubytovaním predstavujú v zmysle predloženého pokladničného dokladu sumu 18,- eur.

Náhrada za stratu času (v súlade s ust. § 15 písm. b/ vyhl. č. 655/2004 Z.z v spojení s ust. § 17 ods. 1 vyhlášky č. 655/2004 Z.z..) predstavuje za účasť na pojednávaní konanom dňa 19.09.2011 sumu 247,- eur (1/60 výpočtového základu zo sumy 741,- eur t.j. 12,35 eur x 20) a dňa 25.11.2013 sumu 260,20 eur (1/60 výpočtového základu zo sumy 781,- eur t.j. 13,01 x 20).

Trovy právneho zastúpenia vrátane cestovných výdavkov spolu predstavujú sumu 1533,74 eur.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku je možné podať odvolanie do 15 dní od doručenia rozsudku na tunajšom súde.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3) Občianskeho súdneho poriadku 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 dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a)
- f) rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona.