

Súd: Krajský súd Trenčín
Spisová značka: 17CoPr/6/2013
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3711215029
Dátum vydania rozhodnutia: 27. 11. 2013
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Emília Zimová
ECLI: ECLI:SK:KSTN:2013:3711215029.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trenčíne v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Emílie Zimovej a sudcov JUDr. Gabriely Janákovovej a Mgr. Ivana Kubínyho v právnej veci navrhovateľky: A. F. Y., nar. XX.XX.XXXX, bytom R. XXXX/XX, J. L., zastúpenej E. Y. G., C. v R., X. S. XX proti odporcovi: K., Y. M. XXXX/XX, J. L., A.: XX XXX XXX, zastúpenému E. C. J., C. so sídlom J., Y. XXX, v konaní o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru a o náhradu mzdy, na odvolanie oboch účastníkov proti rozsudku Okresného súdu Považská Bystrica zo dňa 3. júna 2013, č.k. 8Cpr/1/2011-208 v spojení s opravným uznesením zo dňa 5. augusta 2013, č.k. 8Cpr/1/2011-233, takto

rozhodol:

Rozsudok okresného súdu vo výroku o náhrade trov prvostupňového konania m e n í tak, že odporca je p o v i n n ý nahradíť navrhovateľke trovy konania titulom trov právneho zastúpenia sumu 801,14 Eur, do troch dní, na účet jej právneho zástupcu.

V zostávajúcej časti rozsudok okresného súdu v spojení s opravným uznesením p o t v r d z u j e .

Žiaden z účastníkov n e m á p r á v o na náhradu trov odvolacieho konania.

odôvodnenie:

Okresný súd napadnutým rozsudkom uložil odporcovi povinnosť zaplatiť navrhovateľke titulom náhrady mzdy sumu 11.403,20 Eur a 9,5 % úrok z omeškania ročne zo sumy 635,30 Eur od 26.09.2011 do zaplataenia, zo sumy 1.025,50 Eur od 26.10.2011 do zaplataenia, 9,25 % úrok z omeškania ročne zo sumy 1.025,60 Eur od 26.11.2011 do zaplataenia, zo sumy 1.025,50 Eur od 26.12.2011 do zaplataenia, zo sumy 1.025,50 Eur od 26.01.2012 do zaplataenia, zo sumy 1.025,50 Eur od 26.02.2012 do zaplataenia, zo sumy 1.025,50 Eur od 26.03.2012 do zaplataenia, zo sumy 1.025,50 Eur od 26.04.2012 do zaplataenia, zo sumy 1.025,50 Eur od 26.05.2012 do zaplataenia, zo sumy 1.025,50 Eur od 26.06.2012, zo sumy 1.025,50 Eur od 26.07.2012 a zo sumy 512,80 Eur od 26.08.2012 do zaplataenia, všetko do 3 dní od právoplatnosti rozsudku. Ďalej uložil odporcovi povinnosť zaplatiť navrhovateľke náhradu za dovolenku vo výške 848,65 Eur. Vo zvyšku návrh zamietol. Konanie v časti o určenie neplatnosti určenia dovolenky v dňoch 15.08. až 17.08.2011 a krátenie dovolenky 15 pracovných dní zastavil. Odporcovi uložil povinnosť nahradíť navrhovateľke trovy konania titulom trov právneho zastúpenia vo výške 669,25 Eur na účet jej právneho zástupcu a zároveň mu uložil povinnosť zaplatiť na účet okresného súdu sumu 834,50 Eur titulom súdneho poplatku z návrhu. Opravným uznesením doplnil výrok o určenie, že okamžité skončenie pracovného pomeru, ktoré bolo dané navrhovateľke odporcom podľa ust. § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce a ktoré jej bolo doručené 17.10.2011, je neplatné, ako aj o vyslovenie, že u odporcu nemožno

spravodlivo požadovať, aby navrhovateľku naďalej zamestnával a pracovný pomer navrhovateľky u odporcu končí dňom právoplatnosti rozsudku.

Svoje rozhodnutie odôvodnil konštatovaním, že odporca neplatne rozviazal pracovný pomer s navrhovateľkou, pretože navrhovateľka tým, že sa nedostavovala do práce do nového sídla spoločnosti, nemohla porušiť závažným spôsobom pracovnú disciplínu. Ustálil, že miesto výkonu práce navrhovateľky podľa pracovnej zmluvy bolo účastníkmi označené ako K., H., J. L. a na tejto adrese navrhovateľka aj prácu vykonávala. Uvedená adresa bola zároveň sídlom spoločnosti, ktoré však odporca v auguste 2011 zmenil. Novým sídlom spoločnosti sa stalo M. XXXX/XX, J. L., pričom preukázateľne navrhovateľka odmietla podpísať dohodu o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 08.08.2011, podľa ktorej s účinnosťou od 09.08.2011 malo byť miestom výkonu práce navrhovateľky nové sídlo spoločnosti. Keďže dohodu nepodpísala, nebolo povinnosťou navrhovateľky vyplývajúcou z pracovnej zmluvy vykonávať prácu na zmenenom mieste. Ak sa z uvedeného dôvodu navrhovateľka v čase od 18.08.2011 do okamžitého skončenia pracovného pomeru nedostavovala do zamestnania na žalovaným jednostranne zmenené miesto výkonu jej práce, takéto jej konanie nemožno považovať za také, ktoré by zakladalo neospravedlivenú neprítomnosť v práci a teda nemôže byť aj dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru. Zároveň dospel k záveru, že by nebolo spravodlivé požadovať od odporcu, aby navrhovateľku ďalej zamestnával, pretože funkcia ekonóma je pre podnik vždy kľúčovou funkciou a je potrebné, aby štatutárny orgán spoločnosti mal dôveru v ekonóma, mohol sa na neho spoľahnúť, čo však v danom prípade nebolo možné. Okrem toho od doručenia okamžitého skončenia si odporca zabezpečil novú ekonómku a nemá iné vhodné priestory pre kanceláriu navrhovateľky, než ktoré sa nachádzajú v suteréne, pričom navrhovateľka jednoznačne uviedla, že do týchto priestorov by nenastúpila. Nárok navrhovateľky na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku považoval za opodstatnený v súlade so znaleckým posudkom a rovnako aj náhradu mzdy v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru za 9 mesiacov, t.j. od 17.10.2011, kedy bolo navrhovateľke doručené okamžité skončenie pracovného pomeru do 17.07.2012 v celkovej výške 9.229,60 Eur a doplatok mzdy za obdobie od 13.08.2011 do 16.10.2011. Nedoplatok na osobnom ohodnotení za obdobie od 01.08.2011 do 12.08.2011 nepovažoval za opodstatnený.

Proti rozsudku okresného súdu podali v zákonnej lehote prostredníctvom svojich právnych zástupcov odvolanie obaja účastníci.

Odporca navrhol rozsudok okresného súdu zmeniť a návrh v celom rozsahu zamietnuť, prípadne zrušiť a vrátiť okresnému súdu na ďalšie konanie.

Súdu prvého stupňa vyčítal predovšetkým jeho záver o neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Zotrval na stanovisku, že navrhovateľka sa bezdôvodne odmietla dostavovať do práce na zmenené pracovisko. Zdôraznil, že v danom prípade zmena spočíva len v zmene pracoviska a nie v zmene miesta výkonu práce, pretože miestom výkonu práce zostáva naďalej sídlo spoločnosti v rovnakom meste - J. L., ktoré je od bývalého pracoviska minimálne vzdialené. Vyslovil názor, že miesto výkonu práce je potrebné odlišovať od pojmu pracovisko, keď miesto výkonu práce je širším pojmom. Za pracovisko je treba považovať určitý priestor, kde zamestnanec vykonáva prácu v rámci možností zamestnávateľa. Pracovisko teda nemožno zamieňať s pojmom miesto výkonu práce len preto, že zamestnávateľ využil demonštratívnu ponuku Zákonníka práce a ako miesto výkonu práce uviedol do pracovnej zmluvy sídlo spoločnosti. Pokiaľ takáto situácia nastala, potom zmena pracoviska zamestnanca uskutočňovaná v rámci dohodnutého miesta výkonu práce nie je zmenou dohodnutých pracovných podmienok v pracovnej zmluve a nie je potreba v tomto prípade robiť dodatok k pracovnej zmluve a nevyžaduje sa ani súhlas zamestnanca. V danom prípade o zamýšľanej zmene pracoviska navrhovateľka vedela už pred jej realizáciou od januára 2011, teda v dostatočnom časovom predstihu a k prebiehajúcemu procesu zmeny pracoviska nemala žiadne pripomienky a pomáhala aj pri sťahovaní. Konanie navrhovateľky spočívajúce v nástupe na nové pracovisko vo vykonávaní považuje za konkludentný prejav vôle smerujúci k platnému úkonu osvedčujúcemu súhlas so zmenou pracoviska. Ďalej poukázal na to, že navrhovateľka nemala žiadne objektívne dôvody na to, aby spochybňovala vhodnosť nového pracoviska napriek tomu, že konkludentne a jednoducho sa rozhodla zo zdravotných dôvodov skončiť pracovný pomer. Konanie navrhovateľky považovali za účelové, ktoré je v príkrom rozpore s jednou

zo zásad pracovnoprávných vzťahov uvedené v článku 2, podľa ktorého výkon práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi a nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Celé konanie navrhovateľky od okamihu, kedy prestala chodiť do zamestnania, považoval za rozporné s dobrými mravmi. Konanie navrhovateľky považovali za účelové s tým, že očakávala, že jej nesúhlas so zmenou miesta pracoviska bude považovaný za naplnenie podmienky ku skončeniu pracovného pomeru dohodou alebo výpoveďou z organizačných dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce s následným vyplatením odstupného. Aplikáciu rozhodnutia Najvyššieho súdu SR 3Cdo 81/2010 považoval za nevhodnú, vzhľadom na to, že v danom prípade spoločnosť nepreložila navrhovateľku na nové pracovisko, ale presťahovalo sa sídlo spoločnosti a zamestnanci pracujúci v riadiacich funkciách. Zamestnankyňa dohodu odmietla podpísať, prestala dochádzať do zamestnania zo zdravotných dôvodov. Ďalej poukázal na to, že judikáty Najvyššieho súdu sú pre nižšie súdy pri rozhodovaní v ďalších podobných veciach nezáväznými odporúčaniami, keď právo by malo byť flexibilné.

Navrhovateľka vo svojom odvolaní navrhla rozsudok okresného súdu zmeniť vo výrokoch, ktorým bol zamietnutý návrh na určenie, že pracovný pomer naďalej trvá, ktorým bol zamietnutý nárok na priznanie osobného ohodnotenia a ktorým boli znížené uplatnené trovy právneho zastúpenia. Vyslovila názor, že ak je skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa neplatné a zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí a zostávajú zachované všetky práva a povinnosti vyplývajúce z ustanovenia § 47 Zákonníka práce. Výnimkou je, ak súd rozhodne, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. V danom prípade však súd rozhodol o tom, že nie je spravodlivé požadovať od odporcu, aby naďalej navrhovateľku zamestnával a rozhodol bez návrhu odporcu a svojvoľne. Takéto rozhodnutie by malo byť výnimočné a len v prípade, ak nie je iná možnosť skončenia pracovného pomeru pre zamestnávateľa. V prípade navrhovateľky však zamestnávateľ môže ešte vždy skončiť pracovný pomer podľa § 63 ods. 1 písm. a/. Zo správania zamestnávateľa a jeho tvrdohlavého osobného postoja k tomu, že si dovolila uplatniť svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov je zrejmé, že napriek tomu, že vyššie uvedený zákonný dôvod jej platnému skončeniu pracovného pomeru poznal, radšej volil súdne konanie. Rozhodnutím, ktorým bol zamietnutý nárok, že pracovný pomer trvá, bola aj oproti zamestnávateľovi znevýhodnená a poškodená. Za nesprávne považovala aj rozhodnutie súdu prvého stupňa o trovách, keď nebola priznaná náhrada cestovných výdavkov právneho zástupcu osobným motorovým vozidlom.

Krajský súd preskúmal vec v zmysle ust. § 212 ods. 1 O.s.p. a zistil, že rozsudok okresného súdu je potrebné zmeniť vo výroku o náhrade trov prvostupňového konania podľa § 220 O.s.p. a v zostávajúcej časti rozsudok okresného súdu potvrdiť podľa § 219 ods. 1 O.s.p., pretože je vo výroku vecne správny. Rozhodol bez nariadenia pojednávania v zmysle ust. § 214 ods. 2 O.s.p., podľa ktorého možno o odvolaní rozhodnúť aj bez nariadenia pojednávania.

Rozsudok alebo uznesenie, ktorým sa končí konanie vo veci samej, možno v zmysle ust. § 205 ods. 2 O.s.p. odôvodniť len okolnosťami uvedenými pod písmenami a/ - f/ citovaného zákonného ustanovenia.

V prejednávanej veci obaja účastníci uplatňujú dôvody na odvolanie podľa § 205 ods. 2 písm. f/ O.s.p. (rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci), d/ (súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam).

Preskúmaním zistil odvolací súd, že súd prvého stupňa po zrušení predchádzajúceho rozhodnutia odvolacím súdom rozhodol správne, v dôsledku čoho odvolania účastníkov proti výrokom, týkajúcim sa veci samej, nepovažoval za dôvodné.

V súvislosti s rozhodovaním o návrhu navrhovateľky o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru odvolací súd zotrváva na svojom stanovisku vyslovenom v zrušujúcom uznesení zo dňa 18. júla 2012, č.k. 17CoPr/1/2012-90. Tam vyslovil, že o neospravedlnenú absenciu zamestnanca ide podľa súdnej praxe vtedy, ak zamestnanec v dohodnutom pracovnom čase neplní svoje pracovné povinnosti,

vyplývajúce z pracovného pomeru z dôvodu neprítomnosti na dohodnutom pracovisku a ak neprítomnosť nie je spôsobená jeho preukázanou pracovnou neschopnosťou, čerpaním dovolenky v súlade so Zákonníkom práce, udelením neplateného pracovného voľna alebo zákonnou prekážkou v práci. Neospravedlnená absencia zamestnanca v práci môže byť pre zamestnávateľa dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru pre závažné porušenie pracovnej disciplíny podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Otázku posudzovania porušenia pracovnej disciplíny zamestnancom v súvislosti so zmenou miesta výkonu práce riešil Najvyšší súd SR v rozhodnutí 3Cdo 81/2010, ktoré je uverejnené v Zbierke rozhodnutí Najvyššieho súdu SR pod číslom 3/2012, v dôsledku čoho je aj pre nižšie súdy záväzná. Vyplynulo z neho, že ak má byť porušenie pracovnej disciplíny právne postihnuteľné ako dôvod na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí byť toto porušenie pracovných povinností zo strany zamestnancov zavinené aspoň z nedbanlivosti a musí dosahovať určitý stupeň intenzity. Hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí od konkrétnych okolností a ovplyvňuje ho ako osoba zamestnanca, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, spôsob a intenzita porušenia konkrétnych pracovných povinností, ako aj situácia, za ktorej k porušeniu došlo, dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, alebo to, či konanie zamestnanca spôsobilo navrhovateľovi škodu.

Pokiaľ ide o miesto výkonu práce ako o podstatnú náležitosť pracovnej zmluvy, tak táto priamo determinuje šírku dispozičného oprávnenia zamestnávateľa voči zamestnancovi. Pri vymedzení miesta výkonu práce sa uplatňuje princíp zmluvnej voľnosti. Miesto výkonu práce možno vymedziť uvedením presnej adresy, kde sídli zamestnávateľ alebo jeho organizačná časť, alebo uvedením mesta, obce, v ktorej bude zamestnanec vykonávať prácu alebo iným spôsobom (vymedzenie okresu, kraja, regiónu a pod.). Miesto výkonu práce treba odlišovať od pojmu pracovisko, keď miesto výkonu práce je v prevažnej miere širším pojmom. Za pracovisko sa považuje určitý priestor, v ktorom má zamestnanec vykonávať prácu v rámci organizačnej jednotky a pracoviskom je kancelária, stavenisko, dielňa. Pri veľmi úzkom vymedzení miesta výkonu práce nemožno vylúčiť, že priestory pracoviska zamestnanca sú zhodné s priestormi, ktoré sú miestom výkonu práce dohodnutým v pracovnej zmluve. Presné vymedzenie miesta výkonu práce v pracovnej zmluve je preto dôležité pre posúdenie, či ide o preradenie zamestnanca na výkon práce do iného miesta, ako bolo dohodnuté v pracovnej zmluve (§ 55 Zákonníka práce). Je vždy vecou zamestnávateľa, resp. jeho dohody so zamestnancom, či a v akom rozsahu v pracovnej zmluve miesto výkonu práce vymedzí. Pokiaľ je vymedzené v pracovnej zmluve miesto výkonu práce uvedením určitej konkrétnej adresy predstavujúcej sídlo zamestnávateľa, má zamestnanec nárok na výkon práce na takto určenom mieste. V prípade, pokiaľ dôjde k celkovej zmene takto dohodnutého miesta výkonu práce, ako tomu bolo aj v danom prípade, keď ide o presťahovanie zamestnávateľa, zamestnanec má dôvodné očakávanie, že môže byť s ním skončený pracovný pomer podľa § 63 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce. Zamestnávateľ v danom prípade takéto očakávanie navrhovateľky, ktoré aj dávala najavo, preto nemôže považovať za zneužívanie jej práv, prípadne konanie v rozpore s dobrými mravmi.

Podľa dlhodobej súdnej praxe premiestnenie sídla zamestnávateľa je organizačným opatrením na jeho strane, ktoré nemá priamy vplyv na pracovné pomery jednotlivých zamestnancov. Rozhodujúci je vždy obsah pracovnej zmluvy, ktorej nevyhnutnou náležitosťou je určenie miesta výkonu práce. Ak toto určenie je také široké, že kryje aj nové sídlo zamestnávateľa, môže tento požadovať, aby zamestnanec plnil svoje pracovné úlohy aj v tomto novom sídle. Pokiaľ však výkon práce v novom sídle zamestnávateľa sa neopiera o ustanovenie pracovnej zmluvy, môže zamestnávateľ požadovať plnenie pracovných povinností v tomto sídle len vtedy, ak si dohodne s pracovníkom zmenu miesta výkonu práce.

Záver o tom, či zamestnanec je preradený na výkon práce do iného miesta (podľa predchádzajúcej právnej úpravy o preloženie na iné miesto) závisí teda vždy od obsahu pracovnej zmluvy, t.j. či zamestnanec bol prijatý na určité dohodnuté miesto. Slová - do iného miesta, treba vykladať v súlade s obsahom pracovnej zmluvy, a preto preradením na výkon práce do iného miesta v zmysle ust. § 55 ods. 1 Zákonníka práce nemusí byť iba zaradenie do iného zemepisne určeného miesta, ale aj do inej budovy v tom istom meste. Pokiaľ zamestnanec odmietne uzavrieť dohodu o zmene pracovnej zmluvy, týkajúcu sa miesta výkonu práce, ako tomu bolo aj v danom prípade, zamestnávateľ nemôže vyžadovať od zamestnanca, aby vykonával prácu na tomto inom mieste, pretože takýto postup možno označiť ako druh nútenej práce. Táto okolnosť však môže byť dôvodom pre výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce.

V prejednávanej veci je nepochybné, že účastníci si v pracovnej zmluve dohodli ako miesto výkonu práce navrhovateľky, konkrétne označením ulice a popisného čísla, sídlo zamestnávateľa, pričom v súvislosti s presťahovaním tohto sídla nedošlo ku zmene pracovnej zmluvy ani nebol skončený pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce. Keď sa za týchto okolností navrhovateľka nedostavovala do práce na nové zmenené miesto výkonu práce, nemožno jej konanie považovať za tak závažné porušenie pracovnej disciplíny, v dôsledku ktorého by mohol zamestnávateľ s ňou skončiť pracovný pomer okamžitým skončením podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce.

Odvolací súd považoval za správny aj výrok rozhodnutia súdu prvého stupňa, ktorým zamietol návrh navrhovateľky o určenie, že pracovný pomer trvá naďalej a vyslovil, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Táto právna úprava je obsiahnutá v ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce, týkajúcom sa náhrady mzdy v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru. Podľa odseku 2 citovaného zákonného ustanovenia môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 9 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať. Podľa doterajšej súdnej praxe sa citované zákonné ustanovenie vykladá v tom zmysle, že takýmto spôsobom rozhodnúť o náhrade mzdy súd nemôže z vlastnej iniciatívy, ale je potrebné, aby o to požiadal v priebehu súdneho konania zamestnávateľ, a to aj neformálnou žiadosťou.

Odvolací súd zastáva názor, že takáto neformálna žiadosť postačí aj v otázke nemožnosti ďalšieho zamestnania zamestnanca, o ktorom súd môže rozhodnúť podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce. Práve vzhľadom na charakter pracovných sporov, ktorého predmetom súd pracovnoprávne nároky, o ktorých je potrebné urýchlene konať v záujme úpravy práv a povinností oboch účastníkov pracovnoprávneho vzťahu, bolo by v rozpore s takýmto účelom pracovného sporu vyžadovať formálny návrh v inom konaní, resp. v rámci protinávrhu.

V prejednávanej veci odporca v priebehu konania zotrval na svojom stanovisku, že navrhovateľku nemá možnosť zamestnávať, s poukazom najmä na tú skutočnosť, že predchádzajúce priestory nemôže využívať a nové priestory, do ktorých sa presťahoval, sú pre navrhovateľku nevhodné, ktorú skutočnosť navrhovateľka uvádza ako dôvod svojho postoja a postupu v danej veci.

Keďže priestory, ktoré má k dispozícii odporca ako zamestnávateľ, sú pre navrhovateľku nevhodné zo zdravotného hľadiska, nemožno od odporcu požadovať, aby naďalej navrhovateľku zamestnával.

Odvolací súd preto považoval aj rozhodnutie súdu v danej časti za správne.

O náhrade mzdy v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru rozhodol súd prvého stupňa v súlade s ust. § 79 ods. 1, 2 Zákonníka práce, pričom výšku priemerného zárobku, ktorá je určujúca pre ustálenie takéhoto nároku, zistil nariadením znaleckého dokazovania znalkyňou z odboru ekonómie.

Odvolací súd sa stotožňuje s rozhodnutím súdu prvého stupňa aj pokiaľ ide o nárok, týkajúci sa náhrady za nevyčerpanú dovolenku navrhovateľky a nedoplatok na osobnom ohodnotení za obdobie od 01.08.2011 do 12.08.2011 a stotožňuje sa aj s odôvodnením napadnutého rozsudku o týchto otázkach.

Rozsudok okresného súdu bol odvolacím súdom zmenený podľa § 220 O.s.p. vo výroku o náhrade trov prvostupňového konania. Súd prvého stupňa v tejto súvislosti správne aplikoval ustanovenie § 142 ods. 3 O.s.p. a navrhovateľke priznal náhradu trov právneho zastúpenia podľa § 10 ods. 1 za použitia § 11 ods. 1 písm. a/ Vyhlášky č. 655/2003. V tejto súvislosti považoval za opodstatnené odvolanie navrhovateľky, týkajúce sa náhrady cestovného podľa § 15 písm. a/ citovanej vyhlášky, keď za účelne vynaložené náklady na cestovné treba považovať cestovné osobným motorovým vozidlom, pričom právny zástupca fotokópiu technického preukazu vlastného motorového vozidla v odvolacom konaní predložil.

V odvolacom konaní bol tak čiastočne úspešný každý z účastníkov, a preto o náhrade trov odvolacieho konania bolo rozhodnuté podľa § 224 ods. 1 v spojení s ust. § 142 ods. 2 O.s.p., podľa ktorého nemá žiaden z účastníkov právo na náhradu trov konania v prípade, ak každý z účastníkov bol podľa konečného rozhodnutia len čiastočne úspešný.

Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom krajského súdu jednohlasne.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je odvolanie prípustné.