

Súd: Okresný súd Trnava
Spisová značka: 17Cpr/2/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2114211073
Dátum vydania rozhodnutia: 03. 10. 2014
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Lucia Mizerová
ECLI: ECLI:SK:OSTT:2014:2114211073.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Trnava samosudkyňou Mgr. Luciou Mizerovou v právnej veci navrhovateľky: J. B., narodená XX.X.XXXX, bytom P. XX, A., zastúpenej advokátom JUDr. Timotejom Minarovičom, so sídlom A. Žarnova 1, Trnava, proti odporcovi: Fakultná nemocnica Trnava, so sídlom A. Žarnova 11, Trnava, IČO: 00 610 381, zastúpenému advokátkou JUDr. Martou Srncovou, so sídlom Seberíniho 9, Bratislava, o zaplatenie 3.066,60 eura s príslušenstvom, t a k t o

rozhodol:

Odporca je povinný zaplatiť navrhovateľke sumu 3.066,60 eura spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,00 % ročne zo sumy 3.066,60 eura od 16.5.2012 do zaplatenia, do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

Odporca je povinný zaplatiť navrhovateľke náhradu trov právneho zastúpenia v sume 620,21 eura a náhradu iných trov konania v sume 183,50 eura, do 3 dní od právoplatnosti rozsudku k rukám jej právneho zástupcu.

odôvodnenie:

Navrhovateľka sa návrhom zo dňa 22.4.2014 doručeným súdu dňa 23.4.2014 domáhala vydania rozhodnutia, ktorým by súd uložil odporcovi povinnosť zaplatiť jej sumu 3.066,60 eura spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,00 % ročne zo sumy 3.066,60 eura od 16.5.2012 do zaplatenia, ako aj nahradiť jej trovy konania.

Súd návrhu v celom rozsahu vyhovel vydaním platobného rozkazu č. k. 17Cpr/2/2014-22 zo dňa 18.7.2014, proti ktorému odporca podal včas dňa 4.9.2014 odpor zo dňa 3.9.2014 s odôvodnením, čím sa uvedený platobný rozkaz v súlade s ustanovením § 174 ods. 2 veta prvá Občianskeho súdneho poriadku zrušil v plnom rozsahu, preto súd vo veci nariadil pojednávanie.

Súd vo veci vykonal dokazovanie oboznámením sa s návrhom zo dňa 22.4.2014, výsluchom navrhovateľky, prednesom odporcu, oboznámením sa s listinnými dokladmi, a to: pracovnou zmluvou zo dňa 24.6.1976, zmluvou o pracovnom pomere na určitú dobu zo dňa 21.12.1975, zmluvou o pracovnom pomere dojednanom na určitú dobu zo dňa 4.5.1975, výpoveďou z pracovného pomeru zo dňa 21.3.2012, dohodou o skončení pracovného pomeru zo dňa 5.4.2012, oznámením priemerného zárobku zo dňa 31.12.2012, výzvou na zaplatenie odstupného zo dňa 15.1.2013, potvrdením pre zápočet predchádzajúcich období dočasnej pracovnej neschopnosti zo dňa 18.5.2012, odporom proti platobnému rozkazu zo dňa 3.9.2012, rozhodnutím riaditeľa Fakultnej nemocnice Trnava o zrušení dodatku č. 6 organizačného poriadku zo dňa 18.04.2012, oznámením nemocnice navrhovateľke zo dňa 27.4.2012, doručenkou potvrdzujúcou prevzatie zásielky dňa 3.5.2012, vyjadrením navrhovateľky zo dňa 30.4.2012 k skončeniu pracovného pomeru, oboznámením sa s rozsudkom Okresného súdu Trnava č.

k. 10Cpr/2/2013-164 zo dňa 23.1.2014 a rozsudkom Krajského súdu v Trnave č. k. 25CoPr/1/2014-198 zo dňa 21.5.2014, ako i s obsahom celého spisového materiálu a zistil nasledovný skutkový stav:

Navrhovateľka svoj návrh odôvodnila tým, že bola zamestnancom odporcu od 4.5.1975 do 30.6.1976 na dobu určitú a od 1.7.1976 na dobu neurčitú na základe pracovnej zmluvy zo dňa 24.6.1976 uzatvorenej s právnym predchodcom odporcu - Okresným ústavom národného zdravia v Trnave. Dňa 21.3.2012 dal odporca navrhovateľke výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu, že písomným rozhodnutím rozhodol o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce, čím sa stala navrhovateľka pre odporcu nadbytočným zamestnancom. Odporca vo výpovedi uviedol, že nemal možnosť navrhovateľku ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas. Odporca vo výpovedi navrhovateľku upozornil na možnosť skončenia pracovného pomeru dohodou pred začatím plynutia výpovednej doby. Navrhovateľka preto odporcu podľa § 76 ods. 2 Zákonníka práce požiadala o skončenie pracovného pomeru dohodou dňom 30.4.2012. Dňa 5.4.2012 navrhovateľka uzatvorila s odporcom podľa § 60 Zákonníka práce dohodu o skončení pracovného pomeru. Na základe tejto dohody jej pracovný pomer u odporcu skončil dňa 30.4.2012. Dôvodom uzatvorenia dohody o skončení pracovného pomeru bola nadbytočnosť navrhovateľky podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. V dohode o skončení pracovného pomeru navrhovateľka dohodla s odporcom vyplatenie odstupného vo výške 3-násobku (správne 4-násobku, pozn.) priemerného mesačného zárobku. Priemerný mesačný zárobok na pracovnoprávne účely podľa § 134 Zákonníka práce v znení platnom ku dňu uzatvorenia dohody u navrhovateľky bol 766,65 eura brutto. Navrhovateľke teda vznikol nárok voči odporcovi na vyplatenie odstupného vo výške 3.066,60 eura (4 x 766,65 eura) v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru, t. j. 15. deň v nasledujúcom mesiaci. Odporca si povinnosť vyplatiť navrhovateľke odstupné nesplnil.

Odporca s podaným návrhom nesúhlasil. Uviedol, že nepopiera platnosť dohody o skončení pracovného pomeru navrhovateľky zo dňa 5.4.2012 s účinkami dňa 30.4.2012 v aktuálnom čase aj s poukazom na hmotnoprávnu lehotu podľa ustanovenia § 77 v spojení s ustanovením § 36 Zákonníka práce, ktorá uplynula márne. Odporca však popiera právny nárok na peňažné plnenie z dôvodu uvedeného v ustanovení § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, t. j. nadbytočnosť navrhovateľky pre zamestnávateľa v zmysle § 76 Zákonníka práce. Navrhovateľke bolo písomne zamestnávateľom oznámené, že nie je pre zamestnávateľa nadbytočná, že jej pracovné miesto sa od 1.5.2012 nezruší, zostáva bez zmeny zachované a že organizačná zmena deklarovaná zamestnávateľom dňa 21.3.2012 s účinnosťou od 1.5.2012 sa neuskutočňuje. Napriek tomu navrhovateľka prejavila svoju vôľu skončiť pracovný pomer so zamestnávateľom podľa dohody uzatvorenej dňa 5.4.2012 ku dňu 30.4.2012. Odporca potom nemal možnosť účinným spôsobom zabrániť skončeniu pracovného pomeru navrhovateľky. Odporca poukazoval na to, že odstupné plní predovšetkým funkciu satisfakcie poskytnutej zamestnancovi za stratu zamestnania a ohrozenie jeho sociálnych istôt. Okolnosti, ktoré zákonom zavádzajú zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 a 2 Zákonníka práce spočívajú výlučne v osobe zamestnávateľa a nemôžu spočívať v osobe zamestnanca. Pracovný pomer medzi navrhovateľkou a odporcom sa spravoval ustanoveniami z. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme. Verejnoprávny charakter tohto zákona vylučuje možnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi pri skončení jeho pracovného pomeru odstupné z iných ako zákonom ustanovených dôvodov. Podľa § 1 ods. 4 z. č. 552/2003 Z. z. sa na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme vzťahuje Zákonník práce, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak. Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sú pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone verejnej služby podľa § 3 ods. 1 Zákonníka práce. Keďže pri skončení pracovného pomeru navrhovateľky dohodou podľa § 60 Zákonníka práce neboli splnené predpoklady na výplatu odstupného spočívajúce v nadbytočnosti zamestnankyne v príčinnej súvislosti so zrušením jej pracovného miesta rozhodnutím zamestnávateľa, odporca navrhovateľkou uplatnený peňažný nárok titulom odstupného neuznáva.

Navrhovateľka k stanovisku odporcu uviedla, že po tom, ako dostala výpoveď z pracovného pomeru z dôvodu zníženia stavu zamestnancov podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, využila svoje zákonné právo, ktoré jej umožňoval Zákonník práce v § 76 ods. 2 a požiadala pred začatím plynutia výpovednej lehoty o skončenie pracovného pomeru dohodou s nárokom na odstupné, dňom 30.4.2012.

Zamestnávateľ uzatvoril s navrhovateľkou dňa 5.4.2012 dohodu o skončení pracovného pomeru na základe ktorej sa skončil jej pracovný pomer dohodou dňom 30.4.2012, čo je termín pred začatím plynutia výpovednej lehoty a zaviazal sa aj k vyplateniu odstupného vo výške 4-násobku mesačného zárobku. Všetky tieto dojednania boli v súlade so zákonom. Dohoda o skončení pracovného pomeru uzatvorená medzi navrhovateľkou a odporcom dňa 5.4.2012 je dvojstranným právnym úkonom, je platná, nadobudla účinnosť, bola uzatvorená v súlade s aktuálne platným právnym poriadkom a strany tejto dohody sú povinné si plniť plnenia v nej dohodnuté. Túto dohodu nie je možné meniť jednostranným úkonom ktorejkoľvek strany, nech by už na to mala akýkoľvek dôvod. Žiadny z účastníkov nenapadol platnosť dohody žalobou, preto ani súd v tomto konaní nemôže riešiť otázku platnosti dohody. Neskoršie interné zmeny u zamestnávateľa nezakladajú právo zamestnávateľa na jednostranné domáhanie sa zmeny platne uzatvorenej dohody a ani jeho právo na odmietnutie plnenia z platne uzatvorenej dohody. Navrhovateľka poukazovala na to, že aj podľa Zákona o výkone práce vo verejnom záujme má zamestnanec nárok na plnenie len zo zákonných dôvodov. Uplatnený nárok bol riadne dojednaný a spĺňa zákonné podmienky dojednania odstupného v zmysle Zákonníka práce v aktuálnom znení. Navrhovateľka a odporca využili možnosť skončenia pracovného pomeru dohodou, ak bola daná výpoveď z pracovného pomeru z titulu § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Hmotnoprávne podmienky na vyplatenie odstupného v čase uzatvorenia dohody boli naplnené a tieto podmienky dohodnuté dvojstranným právnym úkonom nemôže odporca neskôr jednostrannými rozhodnutiami meniť, nemôže meniť jednostranným rozhodnutím obsah platne a účinne uzatvorenej dvojstrannej dohody. Dňa 30.4.2012 sa navrhovateľka dostavila na pracovisko, keďže posledné dva týždne čerpala dovolenku, za účelom administratívneho ukončenia skončeného pracovného pomeru. Tu jej odporca odovzdal list zo dňa 27.4.2012, na ktorý reagovala listom zo dňa 30.4.2012, kde odporcovi oznámila, že jeho rozhodnutie týkajúce sa skončenia pracovného pomeru a vyplatenia odstupného je irelevantné. Ak by navrhovateľka disciplinovaná nebola a prišla by k zamestnávateľovi vybaviť administratívne záležitosti po 30.4.2012, tak list z 27.4.2012 jej bol doručený poštou až dňa 3.5.2012, teda v čase, keď už pracovný pomer bol skončený. Obranu odporcu preto navrhovateľka považovala za účelovú, so snahou oddialiť plnenie. Odporca nikdy nenapadol platnosť dohody o skončení pracovného pomeru, ktorej obsahom bola aj dohodnutá výška odstupného. Odporca popiera nárok navrhovateľky na vyplatenie odstupného z dôvodu svojho jednostranného právneho úkonu, čím by však bol popretý princíp právnej istoty navrhovateľky, ktorej pracovný pomer by sa skončil avšak bez nároku na vyplatenie odstupného.

Odporca v konaní uviedol, že nenamieta dohodu o skončení pracovného pomeru ako takú, namieta však uplatnený nárok na plnenie odstupného. Odstupné ako aj nadbytočnosť zamestnanca v pracovno-právnom vzťahu sú právne inštitúty vlastné len Zákonníku práce. Rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách je jednostranným faktickým úkonom, ktorý zamestnávateľ môže meniť. Dôsledkom takéhoto rozhodnutia môže byť aj nadbytočnosť zamestnanca z dôvodov uvedených v ustanovení § 63 ods. 1, 2 Zákonníka práce. Súd pri uplatnení nárokov titulom odstupného skúma, či došlo k nadbytočnosti zamestnanca v súvislosti s organizačnou zmenou. Zamestnankyňa však ku dňu 30.4.2012 nebola nadbytočná, čiže príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a skutočným skončením jej pracovného pomeru neboli dané. Zákonník práce pozná v ust. § 222 právny dôvod, ktorý odpadol titulom bezdôvodného obohatenia. Uzatvorená dohoda sa neskôr v časti uplatneného nároku stala neplatnou, zamestnanec má potom právo na náhradu škody, ktorá mu vznikla v príčinnej súvislosti s rozhodnutím zamestnávateľa. Je to však iný nárok, ako uplatňuje navrhovateľka v tomto konaní. Zákonník práce je založený na kogentných ustanoveniach na rozdiel od civilného kódexu, ktorý je založený prevažne na dispozitívnych normách. S poukazom len na civilný kódex nemožno obísť kogentné ustanovenia, ktoré sú vlastné pracovno-právnym normám. Ak teda Zákonník práce vo svojom ustanovení § 76 upravuje právny nárok na vyplatenie odstupného pokiaľ sa pracovný pomer zamestnanca skončí z dôvodu nadbytočnosti, nemožno toto odstupné viazať na dôvody dohody o skončení pracovného pomeru, ktoré nemajú oporu v skutkovom stave podľa Zákonníka práce. Pre uplatnený nárok navrhovateľky na vyplatenie odstupného nie je daný legálny dôvod. Odporca nenamieta platnosť dohody o skončení pracovného pomeru, ale namieta nárok navrhovateľky na vyplatenie odstupného, pretože organizačná zmena ku dňu skončenia pracovného pomeru nebola daná.

Zo zmluvy o pracovnom pomere zo dňa 4.5.1975 vyplýva, že navrhovateľka uzatvorila pracovnú zmluvu s Okresným ústavom národného zdravia v Trnave, a to zmluvu na dobu určitú od 4.5.1975 do 31.12.1975 na miesto referentky na zastupovanie počas materskej dovolenky.

Zo zmluvy o pracovnom pomere zo dňa 22.12.1975 súd zistil, že navrhovateľka a Okresný ústav národného zdravia v Trnave, uzatvorili zmluvu o pracovnom pomere na určitú dobu od 1.1.1976 do 30.6.1976 na funkciu referentky na zastupovanie počas materskej dovolenky.

Z pracovnej zmluvy zo dňa 24.6.1976 vyplýva, že navrhovateľka uzatvorila pracovnú zmluvu s Okresným ústavom národného zdravia v Trnave na miesto referentky na úseku HTS na dobu neurčitú, s dňom nástupu do práce 1.7.1976.

Z výpovede z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zo dňa 21.3.2012 vyplýva, že odporca dal navrhovateľke výpoveď v zmysle uvedeného ustanovenia, pretože na základe písomného rozhodnutia zamestnávateľa o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce sa zrušilo pracovné miesto navrhovateľky ku dňu 1.5.2012, preto sa stala navrhovateľka pre zamestnávateľa nadbytočnou. Fakultná nemocnica Trnava navrhovateľke oznámila, že nemá možnosť ju ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas. Pracovný pomer navrhovateľky sa skončí uplynutím výpovednej doby, ktorá je tri mesiace a začína plynúť od prvého dňa nasledujúceho mesiaca po doručení výpovede z pracovného pomeru. Zamestnávateľ navrhovateľke oznámil, že vzhľadom na výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa o skončenie pracovného pomeru dohodou, v ktorom prípade jej patrí podľa § 76 ods. 2 Zákonníka práce odstupné, ktoré jej bude vyplatené po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne.

Z dohody o skončení pracovného pomeru uzatvorenej dňa 5.4.2012 vyplýva, že odporca a navrhovateľka uzatvorili dohodu o skončení pracovného pomeru uzatvoreného dňa 4.5.1975, ktorý sa má skočiť dňa 30.4.2012 z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce - nadbytočnosť. Dohodnutá výška odstupného bola vo výške 4-násobku priemerného mesačného zárobku.

Z oznámenia odporcu zo dňa 31.12.2012 vyplýva, že výška priemerného mesačného zárobku v zmysle § 134 Zákonníka práce u navrhovateľky bola 766,65 eura.

Z výzvy navrhovateľky zo dňa 15.1.2013 vyplýva, že navrhovateľka odporcu písomne vyzvala na zaplatenie požadovanej istiny 3.066,60 eura spolu s 9% ročným úrokom z omeškania zo sumy 3.066,60 eura od 15.5.2012 do zaplatenia.

Z potvrdenia odporcu zo dňa 18.5.2012 vyplýva, že navrhovateľka, ktorá bola zamestnancom odporcu od 4.5.1975 do 30.4.2012 nebola v období jedného roku pred skončením pracovného pomeru dočasne práceneschopná.

Z rozhodnutia riaditeľa fakultnej nemocnice Trnava o zrušení Dodatku č. 6 organizačného poriadku zo dňa 21.3.2012, číslo OZZ/963/2012, zo dňa 18.4.2012 vyplýva, že dňa 21.3.2012 riaditeľ FN Trnava vydal rozhodnutie o organizačnej zmene č. OZZ/963/2012, ktorým sa s účinnosťou od 1.5.2012 na úseku riaditeľa zrušili pracovné miesta sekretárky riaditeľa, vedúcej odboru zamestnaneckých záležitostí, referenta personálnej práce, PaM a výchova a referenta personálnej práce, PaM, pričom riaditeľ týmto rozhodnutím s účinnosťou od 19.4.2012 zrušil dodatok č. 6 organizačného poriadku FN Trnava, ktorým sa rozhodlo o organizačných zmenách s účinnosťou od 1.5.2012. Zrušené pracovné miesta boli ponechané v platnosti.

Z oznámenia odporcu navrhovateľke zo dňa 27.4.2012 vyplýva, že navrhovateľke bolo oznámené, že rozhodnutím riaditeľa FN Trnava zo dňa 18.4.2012 bol zrušený Dodatok č. 6 organizačného poriadku FN zo dňa 21.3.2012 číslo OZZ/963/212, ktorým sa mali s účinnosťou od 1.5.2012 zrušiť pracovné miesta zamestnancov. Navrhovateľke bolo oznámené, že v prípade súhlasného prejavu vôle, má možnosť využiť príležitosť a vrátiť sa do zamestnania. Z oznámenia ďalej vyplýva, že toto bolo navrhovateľke zaslané poštou dňa 27.4.2012. Zároveň ho navrhovateľka prevzala osobne dňa 30.4.2012. Z doručky

o doručení zásielky do vlastných rúk vyplýva, že navrhovateľke bolo oznámenie odporcu zo dňa 27.4.2012 doručené poštou do vlastných rúk dňa 3.5.2012.

Z listu navrhovateľky odporcovi zo dňa 30.4.2012 vyplýva, že navrhovateľka vzhľadom na jeho oznámenie č. OZZ/1379/2012, ktoré jej bolo doručené dňa 30.4.2012 oznamuje, že toto je irelevantné z hľadiska jej skončenia pracovného pomeru, nakoľko jej pracovný pomer končí dňom 30.4.2012 na základe platnej dohody o skončení pracovného pomeru. List odporca prevzal dňa 30.4.2012.

Predmetom konania je rozhodovanie o nároku navrhovateľky na zaplatenie sumy 3.066,60 eura s príslušenstvom titulom zaplatenia odstupného z dôvodu skončenia pracovného pomeru dohodou.

Podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce v znení účinnom ku dňu výpovede z pracovného pomeru, t. j. ku dňu 21.3.2012, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách.

Podľa § 76 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom ku dňu 21.3.2012, ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v odseku 1, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť. Zamestnancovi patrí odstupné najmenej v sume, ktorá je násobkom jeho priemerného mesačného zárobku a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa § 62.

Podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce, v znení účinnom ku dňu uzatvorenia dohody o skončení pracovného pomeru, t. j. ku dňu 5.4.2012, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písmene b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné najmenej v sume, ktorá je násobkom jeho priemerného mesačného zárobku a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa § 62.

Podľa § 76 ods. 7 a 8 Zákonníka práce, v znení účinnom ku dňu 5.4.2012, odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak (7). Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odstupné aj v iných prípadoch ako podľa odsekov 1 a 4 (8).

Podľa § 60 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v znení účinnom ku dňu 5.4.2012, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom (1). Dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov organizačných zmien (2).

Podľa § 77 Zákonníka práce, v znení účinnom ku dňu 5.4.2012, neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

Podľa § 129 ods. 1 a 3 Zákonníka práce, v znení účinnom ku dňu 5.4.2012, 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 (1). 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 (3).

Podľa § 3 ods. 1 Zákonníka práce, v znení účinnom ku dňu 5.4.2012, pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Podľa § 1 ods. 4 z. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení účinnom ku dňu 5.4.2012, na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa vzťahuje Zákonník práce, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak.

Podľa § 1 ods. 4 Zákonníka práce, ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

Podľa § 493 Občianskeho zákonníka, záväzkový vzťah nemožno meniť bez súhlasu jeho strán, pokiaľ tento zákon neustanovuje inak.

Podľa § 40 ods. 2 Občianskeho zákonníka, písomne uzavretá dohoda sa môže zmeniť alebo zrušiť iba písomne.

Podľa § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka v znení účinnom ku dňu omeškania odporcu, 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 ustanovenia § 3 ods. 2 nariadenia vlády č. 87/1995 Z. z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka v znení účinnom ku dňu omeškania odporcu, výška úrokov z omeškania je o 8 percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

Na základe vykonaného dokazovania súd zistil, že medzi navrhovateľkou a odporcom bol dňa 4.5.1975 uzatvorený pracovný pomer na miesto referentky, a to najskôr na dobu určitú od 4.5.1975 do 31.12.1975, na zastupovanie počas materskej dovolenky. Pracovnou zmluvou zo dňa 22.12.1975, bol znovu uzatvorený pracovný pomer na dobu určitú na zastupovanie počas materskej dovolenky od 1.1.1976 do 30.6.1976. Následne bola s navrhovateľkou dňa 24.6.1976 uzatvorená pracovná zmluva na dobu neurčitú s dňom nástupu do práce 1.7.1976. Navrhovateľka tak bola nepretržite od 4.5.1975 v pracovnom pomere s odporcom, a to až do dňa skončenia pracovného pomeru na základe dohody zo dňa 5.4.2012. Rozhodnutím riaditeľa fakultnej nemocnice Trnava o organizačnej zmene č. OZZ/963/2012 zo dňa 21.3.2012, sa s účinnosťou od 1.5.2012 na úseku riaditeľa zrušili pracovné miesta sekretárky riaditeľa, vedúcej odboru zamestnaneckých záležitostí, referenta personálnej práce, PaM a výchova a referenta personálnej práce, PaM. Dňa 21.3.2012 dal odporca navrhovateľke výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce na základe písomného rozhodnutia zamestnávateľa o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce s tým, že navrhovateľka sa stala pre odporcu nadbytočnou, pričom odporca ju nemá možnosť ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas. Odporca navrhovateľke zároveň oznámil, že má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa o skončenie pracovného pomeru dohodou, v ktorom prípade jej patrí podľa § 76 ods. 2 Zákonníka práce odstupné. Dňa 5.4.2012 uzatvorili navrhovateľka a odporca dohodu o skončení pracovného pomeru uzatvoreného dňa 4.5.1975, ktorý sa má skočiť dňa 30.4.2012, z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, t. j. pre nadbytočnosť, pričom sa dohodli na odstupnom vo výške 4-násobku priemerného mesačného zárobku. Odporca dňa 31.12.2012 navrhovateľke oznámil výšku jej priemerného mesačného zárobku v zmysle § 134 Zákonníka práce v sume 766,65 eura. Rozhodnutím riaditeľa Fakultnej nemocnice Trnava zo dňa 18.4.2012 bol zrušený Dodatok č. 6 organizačného poriadku zo dňa 21.3.2012, číslo OZZ/963/2012, s účinnosťou od

19.4.2012. Odporca navrhovateľke listom zo dňa 27.4.2012 oznámil, že rozhodnutím riaditeľa FN Trnava zo dňa 18.4.2012 bol zrušený Dodatok č. 6 organizačného poriadku FN zo dňa 21.3.2012 číslo OZZ/963/212, ktorým sa mali s účinnosťou od 1.5.2012 zrušiť pracovné miesta zamestnancov a v prípade jej súhlasu, má možnosť využiť príležitosť a vrátiť sa do zamestnania. Toto oznámenie bolo navrhovateľke zaslané poštou dňa 27.4.2012 a doručené navrhovateľke do vlastných rúk dňa 3.5.2012. Zároveň ho navrhovateľka prevzala osobne u odporcu dňa 30.4.2012. Navrhovateľka odporcovi listom zo dňa 30.4.2012 oznámila, že jeho oznámenie zo dňa 27.4.2012 je irelevantné z hľadiska skončenia jej pracovného pomeru, ktorý sa končí dňom 30.4.2012 na základe platnej dohody o skončení pracovného pomeru. Tento list odporca prevzal dňa 30.4.2012. Navrhovateľka odporcu listom zo dňa 15.1.2013 písomne vyzvala na zaplatenie požadovanej istiny 3.066,60 eura spolu s 9% ročným úrokom z omeškania zo sumy 3.066,60 eura od 15.5.2012 do zaplatenia.

V danom prípade súd dospel k záveru, že návrh navrhovateľky je v celom rozsahu dôvodný, navrhovateľke vznikol nárok na zaplatenie odstupného vo výške štvornásobku jej priemerného mesačného zárobku na základe dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 5.4.2012, pričom výška jej priemerného zárobku v zmysle § 134 Zákonníka práce v rozhodujúcom období bola 766,65 eura, ktorá skutočnosť medzi účastníkmi nebola sporná. Medzi účastníkmi tiež nebolo sporu o tom, že dňa 5.4.2012 uzatvorili dohodu o skončení pracovného pomeru pre nadbytočnosť navrhovateľky z dôvodov organizačných zmien, v ktorej bolo dohodnuté odstupné pre navrhovateľku vo výške štvornásobku jej priemerného mesačného zárobku. Pracovný pomer navrhovateľky sa na základe uvedenej dohody skončil ku dňu 30.4.2012. Dôvodom uzatvorenia dohody o skončení pracovného pomeru bolo rozhodnutie riaditeľa Fakultnej nemocnice Trnava zo dňa 21.3.2012, ktorým sa malo s účinnosťou od 1.5.2012 okrem iných pracovných miest, zrušiť aj pracovné miesto navrhovateľky, pričom navrhovateľka využila zákonnú možnosť upravenú v ustanovení § 76 ods. 2 Zákonníka práce uzatvoriť uvedenú dohodu vzhľadom na to, že jej bola zamestnávateľom daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. S uzatvorením takejto dohody bol spojený zákonný nárok zamestnanca na odstupné. Výška odstupného bola v danom prípade výsledkom dohody zmluvných strán. Neplatnosť dohody o skončení pracovného pomeru nebola napadnutá žiadnym z účastníkov pracovného pomeru žalobou podľa § 77 Zákonníka práce na súde v príslušnej zákonnej lehote, preto súd v tomto konaní prípadnú neplatnosť dohody už nemohol riešiť ani ako predbežnú otázku. Na základe predmetnej dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 5.4.2012 je tak odporca povinný navrhovateľke poskytnúť odstupné, pretože v danom prípade je zrejmé, že v čase uzatvorenia dohody o skončení pracovného pomeru boli splnené všetky zákonné predpoklady pre vznik nároku navrhovateľky v zmysle § 76 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom ku dňu uzatvorenia predmetnej dohody. V čase uzatvorenia dohody o skončení pracovného pomeru totiž bolo prijaté rozhodnutie odporcu o organizačnej zmene, na základe ktorého bola navrhovateľka pre odporcu nadbytočnou, navrhovateľke bola odporcom daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, navrhovateľka preto využila možnosť skončiť pracovný pomer dohodou s nárokom na odstupné, ktorú dohodu účastníci uzatvorili dňa 5.4.2012. Odporca sa v konaní bránil tým, že rozhodnutie o organizačnej zmene zo dňa 21.3.2012, na základe ktorého malo byť zrušené pracovné miesto navrhovateľky s účinnosťou od 1.5.2012, bolo zrušené neskorším rozhodnutím riaditeľa FN Trnava zo dňa 18.4.2012, ktorá skutočnosť bola navrhovateľke oznámená dňa 30.4.2012, teda v posledný deň trvania jej pracovného pomeru, pričom navrhovateľke bolo umožnené zotrvať v pracovnom pomere. Z uvedeného dôvodu mal odporca za to, že nie je daný zákonný nárok navrhovateľky na odstupné, nakoľko toto malo byť vyplatené v súvislosti s nadbytočnosťou navrhovateľky, ktorá vzhľadom na zrušenie organizačnej zmeny nebola daná, preto navrhovateľka nemá nárok na odstupné, keďže jej pracovné miesto bolo zachované a bolo jej umožnené vrátiť sa do práce. Takéto dodatočné rozhodnutie odporcu o zrušení predchádzajúceho rozhodnutia o organizačnej zmene, ktoré viedlo k uzatvoreniu predmetnej dohody, však nemôže mať žiaden relevantný vplyv na už platne uzatvorený dvojstranný právny úkon, a to ani pokiaľ k zrušeniu rozhodnutia o organizačnej zmene došlo pred skončením pracovného pomeru na základe uzatvorenej dohody. Dohoda o skončení pracovného pomeru zo dňa 5.4.2012 je totiž dvojstranný právny úkon a ako taký môže byť menený len na základe prejavu vôle oboch zmluvných strán, k čomu v danom prípade nedošlo. Rozhodnutie riaditeľa zo dňa 18.4.2012 o zrušení predchádzajúcich organizačných zmien v zmysle konštantnej judikatúry nemá povahu právneho úkonu a takéto rozhodnutie nemôže ani jednostranne meniť obsah už uzatvorenej dvojstrannej dohody o skončení pracovného pomeru. Ani skutočnosť, že navrhovateľke odporca oznámil, že môže zotrvať na svojom pôvodnom pracovnom mieste, ktorá skutočnosť bola navrhovateľke oznámená v posledný deň trvania jej pracovného pomeru dňa 30.4.2012, nič nemení na

závere súdu o opodstatnenosti nároku navrhovateľky na dohodnuté odstupné, keďže medzi účastníkmi bola v súlade so zákonom uzatvorená dohoda o skončení pracovného pomeru zo dňa 5.4.2012 a ako taká je pre zmluvné strany záväzná. K zmene alebo zrušeniu dvojstrannej zmluvy by mohlo dôjsť iba dohodou zmluvných strán v súlade s ustanovením § 493 Občianskeho zákonníka a § 1 ods. 4 Zákonníka práce, pričom prípadná dohoda o zmene alebo zrušení písomne uzatvorenej dohody, by rovnako musela byť uzatvorená písomne v súlade s ustanovením § 40 ods. 2 Občianskeho zákonníka a v spojení s § 1 ods. 4 Zákonníka práce. Medzi účastníkmi však k dvojstrannej dohode o zmene, či zrušení dohody o skončení pracovného pomeru nedošlo, pričom v konaní nebolo preukázané ani tvrdené, že by táto dohoda zanikla akýmkoľvek iným zákonným spôsobom. Vzhľadom na uvedené je dohoda o skončení pracovného pomeru zo dňa 5.4.2012 pre jej účastníkov záväzná a jej zmluvné strany sú povinné ju plniť, a to vrátane záväzku odporcu zaplatiť navrhovateľke v súvislosti so skončením jej pracovného pomeru dohodnuté odstupné vo výške štvornásobku jej priemerného mesačného zárobku. Zo žiadneho zákonného ustanovenia nevyplýva možnosť, že ak dodatočne odpadnú dôvody, pre ktoré bola dohoda o skončení pracovného pomeru uzatvorená, napr. v dôsledku zrušenia predchádzajúceho rozhodnutia o organizačných zmenách, spôsobuje to dodatočnú neplatnosť dohody, resp. jej časti ohľadom odstupného. V danom prípade je rozhodujúca skutočnosť, že v čase uzatvorenia dohody o skončení pracovného pomeru, boli splnené všetky zákonné podmienky pre jej uzavretie, vrátane dohody na odstupnom, a preto pokiaľ až po jej uzavretí (bez ohľadu na to, že pred skončením pracovného pomeru) došlo k zrušeniu predchádzajúcej organizačnej zmeny, táto skutočnosť nemohla mať žiaden právny dopad na platne uzatvorenú dohodu o skončení pracovného pomeru a to ani sčasti. V čase uzatvorenia dohody existovalo rozhodnutie o organizačnej zmene, navrhovateľke bola z tohto dôvodu daná výpoveď pre nadbytočnosť, zmluvné strany sa preto dohodli na skončení pracovného pomeru dohodou a v súvislosti so skončením pracovného pomeru dojednali odstupné podľa § 76 ods. 2 Zákonníka práce.

Pokiaľ odporca poukazoval na skutočnosť, že navrhovateľka nemá nárok na odstupné, pretože Zákonník práce vo svojom ustanovení § 76 upravuje právny nárok na vyplatenie odstupného pokiaľ sa pracovný pomer zamestnanca skončí z dôvodu nadbytočnosti, pričom organizačná zmena vzhľadom na rozhodnutie odporcu zo dňa 18.4.2012 ku dňu skončenia pracovného pomeru nebola daná, a preto pre uplatnený nárok navrhovateľky na vyplatenie odstupného nie je daný legálny dôvod vzhľadom na kogentnosť ustanovení Zákonníka práce, tento argument odporcu neobstojí, pretože rozhodujúca je existencia dôvodov na skončenie pracovného pomeru dohodou pre nadbytočnosť zamestnanca v čase uzatvorenia dohody ako dvojstranného právneho úkonu, neskoršia zmena rozhodnutia odporcu o zrušení organizačnej zmeny na už uzatvorenú dohodu nemá žiaden právny vplyv, nespôsobuje neplatnosť uzatvorenej dohody v časti odstupného, ako sa snažil v konaní argumentovať odporca.

Navyše takýto postup odporcu by bolo možné vyhodnotiť ako konanie v rozpore s dobrými mravmi (§ 3 ods. 1 Občianskeho zákonníka), keď odporca najskôr navrhovateľke dal výpoveď z dôvodu organizačných zmien, následne s ňou uzatvoril dohodu o skončení pracovného pomeru a zaviazal sa vyplatiť jej odstupné, neskôr svoje rozhodnutie o organizačnej zmene jednostranne zrušil, čo navrhovateľke oznámil listom doručeným jej do vlastných rúk až po skončení pracovného pomeru, pričom ak by sa navrhovateľka na pracovisko v posledný deň trvania pracovného pomeru nedostavila, o tejto skutočnosti by sa do skončenia pracovného pomeru nedozvedela. Ak navrhovateľka nevyužila ponuku zotrvať v zamestnaní, pričom ako už bolo vyššie uvedené, na zmenu alebo zrušenie dohody o skončení pracovného pomeru nestačí jednostranný úkon odporcu, ale vyžaduje sa dvojstranná písomná dohoda účastníkov, ktorá ku dňu skončenia pracovného pomeru uzatvorená nebola, nemôže jej to byť na ujmu, pretože v dobrej viere vychádzala z uzatvorenej dohody, ktorou sa mal jej pracovný pomer skončiť práve v deň, keď jej bolo zrušenie organizačnej zmeny oznámené a v zmysle ktorej mala nárok na odstupné. Postup zamestnávateľa - odporcu, ktorý v čase pred skončením pracovného pomeru zrušil svoje rozhodnutie o organizačnej zmene, ktoré bolo dôvodom skončenia pracovného pomeru navrhovateľky, v súvislosti s čím spája následky neplatnosti dohody v časti odstupného je v rozpore s dobrými mravmi, keď odporca neplatnosť dohody o skončení pracovného pomeru s navrhovateľkou nenapadol žalobou na súde, teda pracovný pomer navrhovateľky sa skončil, pričom táto by v súvislosti s jeho skončením nemala nárok na dohodnuté odstupné. V dôsledku zmätočného konania odporcu tak prišla o prácu, avšak bez príslušných peňažných nárokov, ktoré slúžia na zaistenie zamestnanca, ktorého pracovný pomer končí z dôvodov na strane zamestnávateľa. Odporcovi možno pričítať na ľarchu to, že skutočnosť, že zrušil organizačnú zmenu, nedal vedieť odporkyni v dostatočnom predstihu, ako

správne argumentovala navrhovateľka, ktorá ak by sa dňa 30.4.2012 nedostavila do práce vyriešiť administratívne záležitosti, vôbec by sa o zmene rozhodnutia zamestnávateľa nedozvedela, pretože oznámenie zamestnávateľa jej bolo doručené poštou až dňa 3.5.2012. Odporca tiež nevinul dostatočnú iniciatívu na uzatvorenie dvojstranného úkonu o zrušení dohody, keď navrhovateľke uvedené skutočnosti len oznámil, pričom jej neponúkol možnosť zrušiť dohodu o skončení pracovného pomeru, len jej oznámil možnosť využiť príležitosť vrátiť sa do zamestnania, čo však pre zrušenie dohody o skončení pracovného pomeru nie je dostatočné, nakoľko bolo potrebné, aby zmluvné strany najneskôr do skončenia pracovného pomeru uzatvorili písomnú dohodu o zrušení dohody o skončení pracovného pomeru. Preto ak odporca namieta, že vzhľadom na neexistenciu organizačnej zmeny v čase skončenia pracovného pomeru, zanikol nárok navrhovateľky na odstupné, možno postup odporcu v súvislosti so skončením pracovného pomeru navrhovateľky a zrušením rozhodnutia o organizačnej zmene považovať za konanie v rozpore s dobrými mravmi.

Pokiaľ odporca namieta, že pracovný pomer medzi navrhovateľkou a odporcom sa spravoval ustanoveniami z. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, pričom verejnoprávny charakter tohto zákona vylučuje možnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi pri skončení jeho pracovného pomeru odstupné z iných ako zákonom ustanovených dôvodov a keďže pri skončení pracovného pomeru navrhovateľky dohodou neboli splnené predpoklady na výplatu odstupného spočívajúce v nadbytočnosti, nemá nárok na odstupné, ani tento argument odporcu nebolo možné zohľadniť, pretože ako bolo vyššie uvedené, rozhodujúca je skutočnosť, že všetky zákonné podmienky v zmysle § 76 ods. 2 Zákonníka práce na vyplatenie odstupného boli splnené v čase uzatvorenia dohody o skončení pracovného pomeru a neskorší jednostranný akt odporcu, nemôže spôsobovať zánik nároku navrhovateľky na vyplatenie odstupného.

Súd tak dospel k záveru, že navrhovateľke vznikol nárok na zaplatenie dohodnutého odstupného vo výške štvornásobku jej priemerného mesačného zárobku, ktorého výška v rozhodujúcom období bola 766,65 eura, teda navrhovateľka má nárok na zaplatenie odstupného v celkovej sume 3.066,60 eura (4 x 766,65 eura). Nárok na výplatu tohto odstupného jej vznikol po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne, pričom v prejednávanej veci nebolo sporným, že výplatný termín u odporcu bol 15. deň v mesiaci, teda nárok na výplatu odstupného navrhovateľke vznikol dňa 15.5.2012. Pretože odporca navrhovateľke odstupné nevyplatil, dostal sa do omeškania so zaplatením odstupného navrhovateľke v sume 3.066,60 eura dňa 16.5.2012, a preto má navrhovateľka nárok na zaplatenie úroku z omeškania z dlžnej sumy. Výšku úroku z omeškania určuje nariadenie vlády č. 87/1995 Zb., ktorá výška úroku z omeškania ku dňu začiatku omeškania odporcu bola o 8 % viac ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky k prvému dňu omeškania s plnením peňažného záväzku, ktorá bola ku dňu 16.5.2012 vo výške 1%, preto má navrhovateľka nárok na zaplatenie úroku z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 3.066,60 eura od 16.5.2012 až do zaplatenia.

Vzhľadom na všetky vyššie uvedené skutočnosti súd návrhu navrhovateľky na zaplatenie sumy 3.066,60 eura spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,00 % ročne zo sumy 3.066,60 eura od 16.5.2012 do zaplatenia v celom rozsahu vyhovel.

O náhrade trov konania súd rozhodol podľa § 142 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku a plne úspešnej navrhovateľke priznal náhradu trov konania spočívajúcich v trovách právneho zastúpenia v sume 620,21 eura za 4 úkony právnej pomoci po 121,17 eura (prevzatie veci vrátane prvej porady s klientom podľa § 14 ods. 1 písm. a) vyhl. č. 655/2004 Z. z., podanie návrhu na súd a vyjadrenie k odporu podľa § 14 ods. 1 písm. b) cit. vyhl., účasť na pojednávaní dňa 3.10.2014 podľa § 14 ods. 1 písm. c) cit. vyhl.) v sume 484,68 eura, k tomu 4 -krát režijný paušál v sume 8,04 eura, teda 32,16 eura a 20% DPH v sume 103,37 eura, celkom trovy právneho zastúpenia v sume 620,21 eura a náhradu iných trov konania v sume 183,50 eura, spočívajúcich v zaplatenom súdnom poplatku za návrh. S poukazom na ustanovenie § 149 ods. 1 O.s.p. súd zaviazal odporcu zaplatiť navrhovateľke predmetnú náhradu trov konania k rukám jej právneho zástupcu, do troch dní od právoplatnosti rozsudku (§160 ods. 1 O.s.p.). Súd navrhovateľke nepriznal náhradu iných trov konania vo výške skutočne zaplateného súdneho poplatku za návrh v sume 184 eur, ale len v sume 183,50 eura, nakoľko zo žalovanej istiny je v súlade s ustanovením § 7 ods. 1 a ods. 11 z. č. 71/1992 Zb. a položky 1 písm. a) sadzobníka súdnych poplatkov správna výška súdneho

poplatku, ktorý mal byť zaplatený 183,50 eura. Súd však navrhovateľke preplatok zaplateného súdneho poplatku v sume 0,50 eura v zmysle ustanovenia § 11 ods. 2 Zákona o súdnych poplatkoch nevrátil (keďže preplatok neprevyšuje sumu 1,70 eura).

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní od jeho doručenia prostredníctvom tunajšieho súdu na Krajský súd v Trnave.

Z odvolania musí byť zjavné, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka a čo sleduje a musí byť podpísané a datované. Ďalej musí byť v odvolaní uvedené, 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 treba predložiť s potrebným počtom rovnopisov a s prílohami tak, aby jeden rovnopis zostal na súde a aby každý účastník dostal jeden rovnopis.

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

- sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,
- ten, kto v konaní vystupoval ako účastník, nemal spôsobilosť byť účastníkom konania,
- účastník konania nemal procesnú spôsobilosť a nebol riadne zastúpený,
- v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- sa nepodal návrh na začatie konania, hoci podľa zákona bol potrebný,
- účastníkovi konania sa postupom súdu odňala možnosť konať pred súdom,
- rozhodoval vylúčený sudca alebo bol súd nesprávne obsadený, ibaže namiesto samosudcu rozhodoval senát,
- súd prvého stupňa nesprávne právne posúdil vec, a preto nevykonal ďalšie navrhované dôkazy,
- konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a),
- rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Ak povinný dobrovoľne neplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa zák. č. 233/1995 Z. z.; ak ide o rozhodnutie o výchove maloletých detí, návrh na súdny výkon rozhodnutia.