

Súd: Okresný súd Bratislava III  
Spisová značka: 11Cpr/5/2013  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1313229731  
Dátum vydania rozhodnutia: 26. 02. 2015  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Silvia Gandelová  
ECLI: ECLI:SK:OSBA3:2015:1313229731.6

## Rozhodnutie

Okresný súd Bratislava III v konaní pred sudkyňou JUDr. Silviou Gandelovou, v právnej veci navrhovateľa : J. P. M., bytom M. XX/X, W. A., zastúpená Mgr. Radimom Kubicom, advokátom, so sídlom O.Lysohorského č. 702, Frýdek - Místek, Česká republika, proti odporcovi : Slovenská sporiteľňa, a.s., so sídlom Tomášikova č. 48, Bratislava, IČO : 00151653, zastúpený JUDr. Ľubošom Frolkovičom, advokátom, so sídlom Aupark Tower, Einsteinova č. 24, Bratislava, o zaplatenie 8.643,30 eur takto

### rozhodol:

Návrh sa zamietá.

Navrhovateľka je povinná nahradiť odporcovi trovy konania vo výške 100 %.

### odôvodnenie:

Návrhom na začatie konania, ktorý bol súdu doručený dňa 30.12.2013, sa navrhovateľka domáhala, aby súd zaviazal odporcu zaplatiť jej 8.643,30 eur s príslušenstvom.

Svoj návrh odôvodnila tým, že dňa 2.9.1991 uzatvorila s odporcom pracovnú zmluvu na dobu určitú, dňa 3.1.1992 bola uzatvorená pracovná zmluva na dobu neurčitú, dohodnutá pracovná pozícia - likvidátora a miesto výkonu práce mestská pobočka navrhovateľa v Považskej A.. Dňa 22.4.2002 predložil odporca navrhovateľke dodatok pracovnej zmluvy, menil sa druh práce a to pozícia pracovník bankových služieb klientom a miesto výkonu práce - Považská Bystrica a jej filiálky. Dňa 1.9.2002 bol uzatvorený ďalší dodatok pracovnej zmluvy, navrhovateľka pracovala v pozícii osobný poradca pre privátnych klientov s poradenstvom. Dňa 19.3.2007 uzatvorila navrhovateľka manažérsku zmluvu, ktorú chápe ako dodatok ku pracovnej zmluve. Od 1. 4. 2007 začala vykonávať funkciu vedúcej pobočky v Novej Dubnici. Dňa 29.6.2007 odporca oznámil navrhovateľke, že v zmysle interných organizačných zmien sa zmenil názov funkcie vedúceho pobočky na riaditeľa pobočky. V tejto pozícii navrhovateľka pracovala do 1.6.2009, kedy nastúpila na nemocenskú z dôvodu rizikového tehotenstva a následne dňa 4.9.2009 na materskú dovolenku. Dňa 20.10.2009 nastúpila na rodičovskú dovolenku, ktorú ukončila 20.10.2012. Dňa 15.6.2009 jej odporca oznámil, že ruší poverenie vykonávať funkciu riaditeľa pobočky Nová Dubnica, končí platnosť manažérskej zmluvy zo dňa 19.3.2007 a naďalej trvá pracovný pomer v pracovnej pozícii osobný poradca pre privátnych klientov s poradenstvom. Navrhovateľka považuje tento právny úkon za absolútne neplatný, pretože odporca nemohol zrušiť poverenie vykonávať funkciu riaditeľa pobočky Nová Dubnica, ktoré ani neudelil. Funkciu vedúceho, riaditeľa pobočky, vykonávala na základe vzájomnej dohody s odporcom. Podľa názoru navrhovateľky dodatok k pracovnej zmluve zo dňa 19.3.2007 nebolo možné zrušiť postupom, aký použil odporca, odporca nevykonával žiadne organizačné zmeny, preto má navrhovateľka za to, že pracovný pomer založený pracovnou zmluvou a zmenený dodatkom zo dňa 19.3.2007 naďalej trvá a to v pozícii riaditeľ pobočky v Novej Dubnici. Odporca mal umožniť navrhovateľke po návrate z rodičovskej dovolenky návrat na pôvodné miesto a pôvodnú pracovnú pozíciu, prípadne ponúknuť jej vedúcu pozíciu, ktorá zodpovedá jej poslednému pracovnému zaradeniu pred odchodom na materskú dovolenku. Pokiaľ to nebolo možné, mal preukázať organizačné zmeny, v dôsledku ktorých by sa stala navrhovateľka nadbytočnou. Dňom 11.10.2012 navrhovateľka absolvovala pohovor na personálnom oddelení odporcu, kde jej bolo ponúknuté, aby

pracovný pomer po skončení rodičovskej dovolenky ukončila dohodou. Nesúhlasila s tým, trvala na tom, aby jej bolo umožnené nastúpiť namiesto z ktorého odišla, teda miesto vedúceho pobočky v Novej Dubnici. Odporca nemal pre navrhovateľku pripravenú žiadnu pracovnú pozíciu, dôkazom toho je mail zo dňa 12.10.2012, kedy jej oznámil, že po ukončení rodičovskej dovolenky bude zaradená na obchodné miesto Tesco Považská Bystrica. Následne jej oznámil, že pracovná pozícia bola naposledy špecifikovaná v dodatku pracovnej zmluvy zo dňa 16.6.2004 - osobný poradca pre privátnych klientov s poradenstvom. Podľa názoru navrhovateľky jej odporca ponúkol pracovnú pozíciu nezodpovedajúcu miestu výkonu zamestnania, obchodné miesto Tesco Považská Bystrica nemá zjednané vo svojich pracovnoprávných dokumentoch. V dobe, keď bol podpísaný dodatok zo dňa 22.4.2002 rozširujúci miesto výkonu zamestnania navrhovateľky na mestskú pobočku Považská Bystrica a jej filiálky, toto obchodné miesto ani neexistovalo, bolo zriadené až z roku 2004. Navrhovateľka ďalej poukazuje, že pozícia osobný poradca pre privátnych klientov s poradenstvom na obchodnom mieste Tesco Považská Bystrica neexistuje. Dňa 24.10.2012 odporca vyzval navrhovateľku, aby nastúpila do zamestnania na obchodnom mieste Tesco Považská Bystrica, navrhovateľka trvala na tom, že nastúpi na miesto na aké má nárok a to - riaditeľ pobočky v Novej Dubnici. Následne dal odporca navrhovateľke výpoveď, navrhovateľka podala žalobu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, toto konanie je vedené na tunajšom súde pod sp.zn. 9Cpr/2/2013. Odporca navrhovateľke od 21.10.2012 do 28.2.2013 nepridieval riadne dohodnutú prácu podľa pracovnej zmluvy, podľa názoru navrhovateľky takýmto konaním nastali prekážky v práci na strane odporcu a preto je odporca povinný jej poskytnúť náhradu mzdy v sume jej priemerného zárobku. Odporca je povinným zisťovať mzdu, ktorú by navrhovateľka dosiahla, keby začala u odporcu riadne znova pracovať po ukončení rodičovskej dovolenky a podľa jej výpočtov za toto obdobie náhrada mzdy predstavuje žalovanú sumu 8.643,30 eur.

Odporca sa k návrhu na začatie konania písomne vyjadril, žiadal návrh zamietnuť. Ďalej potvrdil, že dňa 3.1.1992 bola uzatvorená pracovná zmluva, na základe, ktorej navrhovateľka vykonávala dojednaný druh práce - likvidátor s miestom výkonu práce Považská Bystrica. Dňa 22.4.2002 bol uzatvorený dodatok ku pracovnej zmluve na základe, ktorého sa zmenil dohodnutý druh práce na - pracovník bankových služieb klientom a miesto výkonu práce na Považská Bystrica a jej filiálky. Dňa 1.9.2002 došlo k zmene dojednaného druhu práce na - osobný poradca pre privátnych klientov s poradenstvom. Odporca potvrdil, že s účinnosťou od 1.4.2007 došlo ku zmene dohodnutých podmienok na základe manažérskej zmluvy zo dňa 19.3.2007. Na základe tejto zmluvy mala navrhovateľka vykonávať funkciu vedúceho pobočky I v Novej Dubnici a to počas trvania interného poverenia odporcu na výkon tejto funkcie. Listom zo dňa 29.6.2007 odporca oznámil navrhovateľke, že v nadväznosti na zmenu organizačného poriadku mení názov pozície na - riaditeľa pobočky. Listom zo dňa 15.6.2009 odporca navrhovateľke oznámil, že ruší poverenie vykonávať funkciu riaditeľa pobočky v plnom rozsahu, že končí doba platnosti manažérskej zmluvy. Po ukončení rodičovskej dovolenky mala odporca nastúpiť do pracovného pomeru dňa 22.10.2012. Odporca jej oznámil, mailovou správou zo dňa 12.10.2012, že má toho dňa nastúpiť do pobočky Tesco v Považskej Bystrici, kde bude vykonávať funkciu osobného poradcu pre privátnych klientov s poradenstvom. Súčasne jej bolo oznámené, že predmetná funkcia vyplýva z platnej pracovnej zmluvy, pričom miesto výkonu práce bolo tiež určené podľa pracovnej zmluvy ako Považská Bystrica a jej filiálky, t. j. obchodné miesta v mestách Považská Bystrica, Ilava, Beluša, Lednické Rovné, Púchov, Dubnica nad Váhom a Nová Dubnica. Navrhovateľka do zamestnania po skončení rodičovskej dovolenky nikdy nenastúpila, keďže trvala na nástupe do práce podľa podmienok manažérskej zmluvy. Odporca s ňou ukončil pracovný pomer výpoveďou zo dňa 20.12.2012. Návrh navrhovateľky odporca nepovažuje za dôvodný, práva a povinnosti podľa manažérskej zmluvy trvali len počas doby jej platnosti, odporca si riadne plnil povinnosti a neexistovali prekážky v práci na jeho strane. Odporca považuje za nepochybné, že medzi účastníkmi pred účinnosťou manažérskej zmluvy boli dohodnuté podmienky pracovného pomeru tak, že dohodnutý druh práce bol osobný poradca pre privátnych klientov s poradenstvom a miesto výkonu práce MsP Považská Bystrica a jej filiálky (fialkami sú obchodné miesta v mestách Považská Bystrica, Ilava, Beluša, Lednické Rovné, Púchov, Dubnica nad Váhom a Nová Dubnica). Podľa odporcu doba platnosti manažérskej zmluvy bola časovo obmedzená, pričom zmluvné strany si výslovne dojednali, že podmienky výkonu pracovného pomeru podľa manažérskej zmluvy trvajú len po dobu výkonu funkcie vedúceho zamestnanca, zmluvné strany si dohodli, že odporca je oprávnený zrušiť poverenie na výkon funkcie, čoho dôsledkom je ukončenie doby platnosti manažérskej zmluvy. Z obsahu manažérskej zmluvy preukázateľne vyplýva úmysel zmluvných strán, aby v prípade, ak sa do sféry dispozície navrhovateľky dostane prejav vôle odporcu smerujúci k ukončeniu doby platnosti, skončil režim založený manažérskou zmluvou a obnovili sa podmienky pred uzatvorením tejto zmluvy. Navrhovateľka výslovne potvrdila, že si zmluvu prečítala, obsahu jej

ustanovení porozumela, na základe slobodne, vážne a určite prejavenej vôle ju uzatvorila. Odporca navrhovateľke doručil oznámenie o skončení doby platnosti manažérskej zmluvy, túto skutočnosť navrhovateľka nespochybňuje, obnovili sa podmienky pred uzatvorením manažérskej zmluvy. Odporca navrhovateľku riadne informoval o tom kam má nastúpiť do práce a akú prácu bude vykonávať. Navrhovateľka do práce nenastúpila po skončení rodičovskej dovolenky. Podľa odporcu je zrejmé, že neexistovali žiadne prekážky v práci na strane zamestnávateľa, odporca bol pripravený riadne si plniť svoje povinnosti, predovšetkým povinnosť pridelovať navrhovateľke prácu. Neexistovali žiadne prekážky v práci na strane odporcu a preto nemohol vzniknúť navrhovateľke ani nárok na náhradu mzdy, ktorého sa v konaní domáha.

Súd sa oboznámil s obsahom listinných dôkazov a to pracovnou zmluvou zo dňa 3.1.1992, dodatkom z pracovnej zmluvy zo dňa 17.4.2002, dodatkom zo dňa 1.9.2002, dodatkom zo dňa 16.6.2004, manažérskou zmluvou zo dňa 19.3.2007, oznámením zmeny názvu pracovnej pozície zo dňa 29.6.2007, zrušením poverenia vykonávať funkciu riaditeľa zo dňa 15.6.2009, reakciou na ponuku zo dňa 17.10.2012, vyjadrením odporcu zo dňa 20.11.2012, mailovou komunikáciou, vyjadrením zo dňa 18.10.2012, výzvou k nástupu do zamestnania zo dňa 24.10.2012, výpoveďou zo dňa 20.12.2012, pracovným poriadkom, vykonal dokazovanie výsluchom navrhovateľky a zistil nasledovný skutkový stav.

V konaní nebolo sporné, že účastníci konania uzatvorili dňa 3.1.1992 pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, ktorej obsah bol modifikovaný dodatkami. Dodatkom zo dňa 22.4.2002 bolo menené miesto výkonu práce z mestskej pobočky Považská Bystrica na mestská pobočka Považská Bystrica a jej filiálky. Dodatkom zo dňa 16.6.2004 sa menil dojednaný druh práce - pracovné činnosti v pozícii osobný poradca pre privátnych klientov s poradenstvom.

V konaní nebola ani sporná skutočnosť, že účastníci konania dňa 19. 3. 2007 uzatvorili tzv. manažérsku zmluvu.

V nadväznosti na zmenou organizačného poriadku s účinnosťou od 1. 7. 2007 bol zmenený názov pracovnej pozície z vedúceho pobočky na riaditeľa pobočky.

V konaní nebolo sporné ani v to, že navrhovateľke bolo listom zo dňa 15.6.2009 oznámené, že dňom doručenia tejto písomnosti bolo zrušené poverenie vykonávať funkciu riaditeľa pobočky Nová Dubnica v plnom rozsahu a týmto dňom zároveň končí platnosť manažérskej zmluvy zo dňa 19.3.2007. Odporca zároveň navrhovateľke oznámil, že pracovný pomer naďalej trvá v pracovnej pozícii osobný poradca pre privátnych klientov s poradenstvom, v zmysle uzavretej pracovnej zmluvy a jej dodatkov.

Odporca navrhovateľke ponúkol prácu v pracovnej pozícii osobný poradca pre privátnych klientov s poradenstvom s miestom výkonu práce Tesco Považská Bystrica. Sama navrhovateľka založila do spisu list zo dňa 24.10.2012, ktorým ju odporca vyzýva k nástupu do zamestnania na pracovisko Tesco v Považskej Bystrici.

Navrhovateľka vo svojej výpovedi uviedla, že konanie odporcu považuje za konanie v rozpore s morálkou, pre ňu neakceptovateľné aj vzhľadom k tomu, že u odporcu odpracovala 25 rokov. Podľa jej názoru odporca mal v úmysle ju výrazne poškodiť, po ukončení materskej dovolenky mala do práce nastúpiť 20.10.2012, pričom odporca ju kontaktoval už v júli toho roku. Bola prekvapená, že s ňou už nepočíta, mal pripravenú dohodu o ukončení pracovného pomeru. Vo výpovedi potvrdila, že 12.10.2012 je bol doručený mail, že má nastúpiť na do Tesco Považská Bystrica, na čo reagovala, že takéto miesto výkonu práce nemá v pracovnej zmluve a nie je tam miesto s jej pracovnou pozíciou. Odporca jej oznámil, že má nastúpiť do pracovnej pozície osobný poradca pre privátnych klientov, čo však odmietla. Podľa jej informácií v rozhodnom čase, čiže v októbri roku 2012, pracovná pozícia osobný poradca bola označená ako poradca senior a na tomto mieste takéto pozícia zriadená nebola. Miesto, ktoré jej odporca ponúkol v Považskej Bystrici nebolo vhodné, nakoľko na tomto obchodnom mieste nebola voľná pozícia riaditeľa pobočky. Navrhovateľka potvrdila, že prevzala list zo dňa 15.6.2009, jeho obsah nenamietala, pretože očakávala návrh dodatku pracovnej zmluvy a navyše bola na rizikovitom tehotenstve. K obsahu mailu zo dňa 12.10.2012 navrhovateľka uviedla, že hoci sa v ňom uvádza, že ide o pozíciu osobný poradca pre privátnych klientov s poradenstvom, nie je v ňom uvedené, že táto pozícia sa na tomto obchodnom mieste aj skutočne nachádza. Podľa jej názoru sám odporca potvrdil, že pozícia senior na obchodnom mieste Tesco Považská Bystrica nebola a to v liste zo dňa 20.11.2012.

Podľa názoru navrhovateľky môže byť pracovná zmluva menená dodatkami a takýmto dodatkom bola aj manažérska zmluva. Listina o zrušení poverenia výkonom funkcie je jednostranným aktom, ktorý nemôže vyvolať právne následky v podobe zmeny druhu práce. Navrhovateľka ďalej namietala, že odporca nemohol zrušiť poverenie, ktoré jej nikdy nebolo doručené.

Podľa ustanovenia § 142 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoj) a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(2) Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy najmenej 50% jeho priemerného zárobku.

(3) Ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 [aspi://module='ASPI'&link='311/2001 Z.z.%2523142'&ucin-k-dni='30.12.9999'](http://aspi://module='ASPI'&link='311/2001 Z.z.%2523142'&ucin-k-dni='30.12.9999') a [aspi://module='ASPI'&link='311/2001 Z.z.%2523142'&ucin-k-dni='30.12.9999'](http://aspi://module='ASPI'&link='311/2001 Z.z.%2523142'&ucin-k-dni='30.12.9999'), zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(4) Ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60% jeho priemerného zárobku. Dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.

(5) Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu z vážnych prevádzkových dôvodov, môže zamestnávateľ postupovať podľa § 87a [aspi://module='ASPI'&link='311/2001 Z.z.%252387a'&ucin-k-dni='30.12.9999'](http://aspi://module='ASPI'&link='311/2001 Z.z.%252387a'&ucin-k-dni='30.12.9999'); ustanovenie § 90 ods. 9 [aspi://module='ASPI'&link='311/2001 Z.z.%252390'&ucin-k-dni='30.12.9999'](http://aspi://module='ASPI'&link='311/2001 Z.z.%252390'&ucin-k-dni='30.12.9999') sa v tomto prípade nemusí uplatniť.

Podľa ustanovenia § 54 Zákonníka práce dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne.

V prejednávanej prípadnej sa súd ako prvoradou otázkou zaoberal povahou takzvanej manažérskej zmluvy, ktorá bola medzi účastníkmi uzatvorená dňa 19.3.2007 a ktorej povaha bola medzi účastníkmi sporná.

Manažérska zmluva môže byť pomenovanie pre zmluvu o výkone funkcie, ktorá sa aplikuje obchodných záväzkových vzťahoch. Zákonník práce takýto typ zmluvy nepozná. Keďže manažérska zmluva ako samostatný zmluvný typ neexistuje, môže byť pomenovaním pre pracovnú zmluvu, ktorá zvyrazňuje charakter pracovného zaradenia, prípadne vykonávanej funkcie v pracovnom pomere. Manažér tu vystupuje ako vedúci zamestnanec, vykonávajúci prácu na základe pracovnoprávneho vzťahu. Účelom manažérskej zmluvy je teda upraviť výkon istých riadiacich činností. V prejednávanej prípadnej pracovný pomer medzi účastníkmi konania pri uzatváraní manažérskej zmluvy už existoval. Táto skutočnosť nebola sporná.

Podľa § 43 ods. 4 Zákonníka práce možno v pracovnej zmluve dohodnúť ďalšie podmienky, o ktoré majú účastníci záujem, najmä ďalšie hmotné výhody. Podľa ustanovenia § 1 ods. 6 Zákonníka práce v pracovnoprávných vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky výhodnejšie ako to upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z povahy ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.

V prejednávanej prípadnej účastníci konania uzatvorili dňa 19.3.2007 zmluvu, ktorej obsahom boli osobitné dojednania týkajúce sa pracovného pomeru, s jej obsahom obaja účastníci konania vyslovili súhlas. Obaja účastníci prejavili vôľu modifikovať obsah uzatvorenej pracovnej zmluvy na základe vzájomnej dohody a tento prejav vôle bol vyhotovený písomne. Zo zmluvy jednoznačne vyplýva, že navrhovateľka pracuje v pracovnej pozícii osobný poradca pre privátnych klientov s poradenstvom a v zmysle interných pravidiel odporca je práve touto zmluvou poverená výkonom funkcie vedúceho pobočky I v Novej Dubnici. Zmluvou sa teda upravujú pracovné, mzdové a ďalšie podmienky pri výkone funkcie vedúceho zamestnanca s účinnosťou od 1.4.2007 (preambula zmluvy).

Článok III predmetnej zmluvy jasne definuje dobu platnosti tejto zmluvy, pričom účastníci sa dohodli, že táto zmluva je platná a účinná dňom podpisu oboma zmluvnými stranami a trvá po dobu výkonu funkcie vedúceho zamestnanca. Nenahrádza už existujúcu pracovnú zmluvu.

Poverenie výkonom funkcie, odvolanie z tejto funkcie, to sú interné záležitosti odporcu. Súd mal za to, že v konaní bolo preukázané, že odporca navrhovateľke listom zo dňa 15.6.2009 oznámil, že dňom doručenia tejto písomnosti bolo zrušené jej poverenie vykonávať funkciu riaditeľa pobočky Nová Dubnica v plnom rozsahu a týmto dňom zároveň končí platnosť manažérskej zmluvy zo dňa 19.3.2007 (pracovný pomer naďalej trvá v pracovnej pozícii osobný poradca pre privátnych klientov s poradenstvom, v zmysle uzavretej pracovnej zmluvy a jej dodatkov). Účastníci konania jasne stanovili dobu platnosti a účinnosti tejto manažérskej zmluvy, platnosti a účinnosti osobitných dojednaní, pričom neboli porušené žiadne kogentné ustanovenia Zákonníka práce, ktoré by takúto zmluvnú voľnosť vylučovali.

Platnosť manažérskej zmluvy ako osobitného dojednania pracovnej zmluvy bola ohraničená dobou výkonu funkcie vedúceho zamestnanca, pričom táto bola ukončená dňa 15.6.2009. Týmto dňom stratila platnosť a účinnosť manažérska zmluva. Pracovná zmluva bola naďalej platná, povinnosťou navrhovateľky bolo nastúpiť do práce v zmysle platnej pracovnej zmluvy, čo jej odporca aj umožnil.

Keďže v konaní nebolo preukázané, že by odporca vytvoril prekážky v práci, pre ktoré navrhovateľka nemohla vykonávať prácu v zmysle uzatvorenej pracovnej zmluvy, teda osobného poradcu pre privátnych klientov s poradenstvom v mieste výkonu práce Považská Bystrica a jej filiálky, nebolo preukázané, že by mal povinnosť navrhovateľke poskytnúť náhradu mzdy. Súd preto návrh navrhovateľky na zaplatenie náhrady mzdy v sume jej priemerného zárobku zamietol.

O trovách konania súd rozhodol podľa § 142 ods. 1 zákona č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok v znení neskorších predpisov (ďalej len „O.s.p.“) a úspešnému odporcovi priznal náhradu trov konania vo výške 100 %. O trovách konania bude rozhodnuté v zmysle ustanovenia § 151 ods. 7 O.s.p. po právoplatnosti tohto rozhodnutia.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia cestou tunajšieho súdu na Krajský súd v Bratislave.

Z odvolania musí byť zjavné, ktorému súdu je určené, kto ho robí, 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 musí byť podpísané a datované a teba ho predložiť vrátane príloh v takom počte rovnopisov, aby jeden rovnopis zostal na súde a aby každý účastník dostal jeden rovnopis. Odvolanie možno odôvodniť len tým, že v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods.1 O.s.p.; 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 neboli uplatnené; rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho posúdenia veci.

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