

Súd: Okresný súd Košice II
Spisová značka: 13Cpr/1/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7214214090
Dátum vydania rozhodnutia: 04. 03. 2015
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Oľga Mičietová
ECLI: ECLI:SK:OSKE2:2015:7214214090.5

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Košice II sudkyňou JUDr. Oľgou Mičietovou v právnej veci žalobkyne G. T., nar. XX.X.XXXX, bytom v R. L. č. XXX, práv. zast. JUDr. Zsoltom Suverom, advokátom, so sídlom v Košiciach, Murgašova 3, proti žalovanej VAMEX, a.s. Košice, so sídlom v Košiciach, Lubina 1, IČO: 36 200 514, práv. zast. advokátskou kanceláriou AKMN s.r.o., so sídlom v Bratislave, Einsteinova 25, v konaní o zaplatenie 164,15 eura s prísl. takto

rozhodol:

Žalovaná je povinná zaplatiť žalobkyňi 164,15 eura a úroky z omeškania vo výške 5,50 % ročne zo sumy 33,64 eura od 1.7.2013 do zaplatenia, zo sumy 30,45 eura od 1.8.2013 do zaplatenia, zo sumy 32,26 eura od 1.9.2013 do zaplatenia, zo sumy 31,72 eura od 1.10.2013 do zaplatenia a zo sumy 36,08 eura od 1.11.2013 do zaplatenia, to všetko do troch dní odo dňa právoplatnosti rozsudku.

V prevyšujúcom rozsahu, o zaplatenie úrokov z omeškania nad priznanú úrokovú sadzbu, žalobu zamieťa.

Žalovaná je povinná nahradiť žalobkyňi na účet jej právneho zástupcu trovy konania vo výške 16,50 eura a trovy právneho zastúpenia vo výške 148,89 eura do troch dní odo dňa právoplatnosti rozsudku.

odôvodnenie:

Žalobkyňa návrhom na vydanie platobného rozkazu doručeným súdu dňa 23.5.2014 žiadala, aby súd uložil žalovanej povinnosť zaplatiť jej peňažnú sumu 164,15 eura spolu s úrokmi z omeškania vo výške 8,50 % ročne zo sumy 33,64 eura od 1.7.2013 do zaplatenia, zo sumy 30,45 eura od 1.8.2013 do zaplatenia, zo sumy 32,26 eura od 1.9.2013 do zaplatenia, zo sumy 31,72 eura od 1.10.2013 do zaplatenia a zo sumy 36,08 eura od 1.11.2013 do zaplatenia a uplatnila si náhradu trov konania. Odôvodnila, že bol medzi ňou a žalovanou dňa 1.12.2002 uzavretý pracovný pomer na výkon práce operátorka, neskôr vykonávala prácu vedúcej predajne, miestom výkonu práce bola predajňa VAMEX v obchodnom centre Kaufland v Košiciach na Popradskej č. 92. Žalobkyňa uviedla, že žalovaná (zamestnávateľka) dňa 12.6.2013 zaslala do predajne e-mail s textom: „Na základe rozhodnutia vedenia spoločnosti VAMEX, a.s. a VAMEX TRADE, a.s. všetkým pracovníkom spoločnosti bude zrážka z hrubej mzdy 5 % s platnosťou od mája 2013 - minimálne na tri mesiace. Opatrenie je prijaté v zmysle úsporného režimu - znižovania nákladov.“ Na základe ďalšieho e-mailu zo dňa 3.9.2013 zamestnávateľka v zastúpení Ing. L. N. z VAMEX, a.s. uviedla: „5 % z hrubej mzdy je nutné ponechať ešte za august 2013, september 2013 prehodnotíme podľa vývoja po druhej dekáde IX. 2013.“ Žalobkyňa uviedla, že podľa výplatných pásov žalovaná za obdobie od mesiaca máj 2013 do mesiaca september 2013 zrazila jej zo mzdy sumu zodpovedajúcu 5 % jej hrubej mzdy nasledovne: máj 2013 „oprava mzdy“ - 33,64 eura, jún 2013 „oprava mzdy“ - 30,45 eura, júl 2013 „oprava mzdy“ - 32,26 eura, august 2013 „oprava mzdy“ - 31,72 eura a september 2013 „oprava mzdy“ - 36,08 eura. Uviedla, že žalovaná ju tak za uvedené

obdobie neoprávnene ukrátila na mzde spolu o sumu 164,15 eura. V zmysle ust. § 517 ods. 2 Obč. zák. v spojení s § 3 ods. 1 nar. vlády č. 87/1995 Z.z. si žalobkyňa uplatnila aj nárok na úroky z omeškania.

Vo veci vydal tunajší súd dňa 9.6.2014 pod č.k. 13Cpr/1/2014-16 platobný rozkaz, ktorým v celom rozsahu návrhu žalobkyne na vydanie platobného rozkazu vyhovel. Proti platobnému rozkazu podala v zákonnej lehote odpor s odôvodnením žalovaná, preto sa v zmysle ust. § 174 ods. 2 O.s.p. platobný rozkaz zrušil a vo veci súd nariadil pojednávanie. V odpore žalovaná uviedla, že z hľadiska údajných nárokov žalobkyne sú rozhodné a relevantné ustanovenia úplného znenia pracovnej zmluvy uzavretej medzi žalobkyňou a ňou dňa 13.7.2010. Uviedla, že podľa čl. 8 tohto úplného znenia pracovnej zmluvy bola žalobkyňi priznaná, resp. s ňou dohodnutá základná hrubá mzda vo výške 464,70 eura. Pre kvalifikované rozhodnutie vo veci opodstatnenosti nárokov žalobkyne považovala žalovaná za kľúčové ust. čl. 10 úplného znenia pracovnej zmluvy, podľa ktorého „zamestnávateľ môže zamestnancovi priznať nenárokovateľnú odmenu v závislosti od pracovného zaradenia a pracovných výsledkov“. Nenárokovateľná odmena, uviedla žalovaná, predstavuje v zmysle uvedeného časť hrubej mzdy zamestnanca, ktorú zamestnávateľ prideliuje vo výške podľa svojej vlastnej úvahy, pričom výška odmeny nie je v pracovnej zmluve stanovená a zamestnávateľ, t.j. žalovaná, ju môže, ale aj nemusí zamestnancovi udeliť. Žalovaná uviedla, že rozhodovanie o pridelení tejto nenárokovateľnej zložky hrubej mzdy súvisí aj s hospodárskymi výsledkami žalovanej. Podľa žalovanej žalobkyňa správne uviedla, že jej písomne oznámila žalovaná zníženie hrubej mzdy o 5 %, avšak podľa žalovanej toto zníženie nemalo žiaden vplyv na dohodnutú tarifnú (základnú) mzdu žalobkyne a bolo vždy realizované z tej časti mzdy, na ktorú žalovaná (správne zrejme malo byť žalobkyňa) vzhľadom na jej charakter, podľa čl. 10 úplného znenia pracovnej zmluvy, nemala žiaden právny nárok. Žalovaná uviedla, že tvrdenie žalobkyne o tom, že ju ona - žalovaná ukrátila na mzde, je len účelovým tvrdením a nemá žiadnu oporu v predložených dôkazoch a nekorešponduje so skutočnosťou. Mala z výplatných pásov žalobkyne za celkom zjavné, že úroveň základnej a v pracovnej zmluve dohodnutej tarifnej mzdy žalobkyne nikdy neklesla pod sumu dohodnutú v pracovnej zmluve, t.j. pod sumu 464,70 eura. Žalovaná uviedla, že výška základnej tarifnej mzdy sa odvíja od počtu odpracovaných hodín a od počtu pracovných dní v danom mesiaci vrátane sviatkov. V mesiaci máj 2013 bol fond pracovného času vrátane dvoch platených sviatkov 184 hodín, t.j. žalobkyňi by prislúchala základná (v pracovnej zmluve dohodnutá) mzda vo výške 464,70 eura v prípade odpracovania celých 184 hodín. V danom mesiaci však žalobkyňa odpracovala 160 hodín, t.j. jej základná tarifná mzda sa skrátila na úroveň 404,10 eura a túto sumu žalobkyňa skutočne dostala a takto vypočítaná tarifná mzda jej nikdy nebola krátená. V mesiaci jún 2013 bol fond pracovného času 160 hodín, t.j. žalobkyňi by prislúchala základná mzda vo výške 464,70 eura v prípade odpracovania celých 160 hodín. V danom mesiaci však žalobkyňa odpracovala 112 hodín, t.j. jej základná tarifná mzda sa skrátila na 325,30 eura a túto sumu žalobkyňa skutočne dostala a žalobkyňi nikdy nebola krátená. V mesiaci júl 2013 bol fond pracovného času vrátane sviatkov 184 hodín, t.j. žalobkyňi by prislúchala základná mzda vo výške 464,70 eura v prípade odpracovania celých 184 hodín. V danom mesiaci však žalobkyňa odpracovala 168 hodín, t.j. jej základná tarifná mzda sa skrátila na 424,31 eura a túto sumu žalobkyňa skutočne dostala a nikdy jej nebola krátená. V mesiaci august 2013 bol fond pracovného času vrátane sviatkov 176 hodín, t.j. žalobkyňi by prislúchala základná mzda vo výške 464,70 eura v prípade odpracovania celých 176 hodín. V danom mesiaci však žalobkyňa odpracovala 128 hodín, t.j. jej základná tarifná mzda sa skrátila na 337,98 eura a túto sumu žalobkyňa skutočne dostala a nikdy jej nebola krátená. V mesiaci september 2013 bol fond pracovného času vrátane sviatkov 168 hodín, t.j. žalobkyňi by prislúchala základná mzda vo výške 464,78 eura v prípade odpracovania celých 168 hodín. V danom mesiaci však žalobkyňa odpracovala 152 hodín, t.j. jej základná tarifná mzda sa skrátila na úroveň 420,46 eura a túto sumu žalobkyňa skutočne dostala a táto jej nebola nikdy krátená. Žalovaná uviedla v súvislosti so základnou tarifnou mzdou vypočítanou pre žalobkyňu za jednotlivé mesiace 05 - 09/2013, že rovnaké číselné údaje sú aj na výplatných páskach za jednotlivé mesiace, v ktorých tarifná mzda je uvedená ako „plusová“ položka. Žalovaná mala za to, že postupovala správne pri výpočte a určení tarifnej mzdy žalobkyne, ktorú jej pravidelne priznávala a od tejto sumy neboli nikdy odpočítavané žiadne zrážky tak, ako uviedla žalobkyňa. K tzv. „úprave mzdy“ vo výške, ktorá korešponduje s neoprávnene uplatneným nárokom žalobkyne, žalovaná uviedla, že táto úprava mzdy bola uskutočnená z variabilnej, nenárokovateľnej časti mzdy žalobkyne, pričom za štandardných okolností, t.j. situácií, kedy by žalovaná nepristúpila k úprave mzdy o 5 %, by žalobkyňa dostala túto časť mzdy vo forme odmeny, ktorá je však, ako vyplýva z ust. čl. 10 pracovnej zmluvy, dobrovoľná a na vôli zamestnávateľa, t.j. žalovanej vyplácaná časť hrubej mzdy. Svoje vyššieuvedené tvrdenia žalovaná považovala za preukázateľné aj iným spôsobom a to nasledovne: ak by sa tvrdenia

žalobkyne zakladali na pravde, t.j. žalovaná v pozícii zamestnávateľa by skutočne neoprávnene skrátila mzdu o uvádzaných 5 %, suma základnej tarifnej mzdy napr. za mesiac máj, by predstavovala 404,10 eura (tarifná mzda) mínus uvádzaných 5 %, čo by sa rovnalo sume 383,90 eura. Žalovaná uviedla, že ak by ako zamestnávateľ neoprávnene krátila základnú a v pracovnej zmluve dohodnutú tarifnú mzdu tak, ako tvrdí žalobkyňa, táto suma 383,90 eura by musela byť vo výplatnej páske za mesiac máj uvedená ako tarifná mzda, avšak vo výplatnej páske za mesiac máj bola uvedená a to správne suma 404,10 eura, čo podľa žalovanej dokumentuje absurdnosť žalobného návrhu žalobkyne a preukazuje neopodstatnenosť uplatneného nároku. Žalovaná napokon s poukazom na to, že predložené výpočty preukazujú správnosť jej postupu pri odmeňovaní žalobkyne, vzhľadom na to, že žalobkyňa nepreukázala, že žalovaná postupovala neoprávnene, ďalej vzhľadom na to, že v pozícii zamestnávateľa žalovaná disponovala len s tou časťou hrubej mzdy, s ktorou disponovať mohla, t.j. s nie nárokovateľnou časťou v podobe odmien na základe čl. 10 podľa znenia pracovnej zmluvy a vzhľadom na to, že nedošlo ku kráteniu hrubej mzdy žalobkyne, navrhla platobný rozkaz zrušiť a žalobný návrh zamietnuť.

Žalobkyňa na podaný odpor reagovala svojim vyjadrením zo dňa 11.8.2014, ktorý súdu doručila dňa 12.8.2014. V ňom poukázala predovšetkým na znenie e-mailov žalovanej zamestnávateľky, podľa ktorých zrážka vo výške 5 % mala byť vykonaná „z hrubej mzdy“ a nie z odmieny - fakultatívnej zložky mzdy, ako to žalovaná dodatočne účelovo tvrdí. Žalobkyňa označila tvrdenia žalovanej o tom, že zrážky z jej mzdy v rozhodujúcom období realizovala iba z fakultatívnej - nenárokovateľnej zložky mzdy a to z odmieny, za zavádzajúce a účelové a postrádajúce akúkoľvek logiku. Uviedla, že z jej výplatných pásoz zjavne vyplýva, že žalovaná zníženie (krátenie) mesačnej mzdy v rozhodujúcom období vykonávala práve zo základnej hrubej mesačnej tarifnej mzdy ako obligatórnej (záväznej) mzdovej zložky. Žalobkyňa uviedla, že v mesiaci máj 2013 žalovaná jej záväznú základnú mesačnú tarifnú mzdu v sume 404,10 eura krátila o čiastku 33,64 eura, jej základná mesačná tarifná mzda tak predstavovala iba sumu 370,46 eura, ku ktorej následne žalovaná pripočítala ostatné mzdové zložky ($404,10 - 33,64 = 370,46$ eura + $20,10 + 60,09 + 30,04 + 140 + 18,42$), na základe čoho vykázala žalobkyni hrubú mesačnú mzdu v sume 639,11 eura. Ďalej uviedla, že jej základnú mesačnú tarifnú mzdu v mesiaci jún 2013 v sume 325,30 eura žalovaná krátila o čiastku 30,45 eura, jej základná mesačná tarifná mzda tak predstavovala iba sumu 294,85 eura, ku ktorej následne žalovaná pripočítala ostatné mzdové zložky, na základe čoho vykázala žalobkyni hrubú mesačnú mzdu 578,61 eura. V mesiaci júl 2013 žalovaná záväznú základnú mesačnú tarifnú mzdu žalobkyne v sume 424,31 eura krátila o čiastku 32,26 eura, základná mesačná tarifná mzda žalobkyne tak predstavovala iba sumu 392,05 eura, ku ktorej následne pripočítala žalovaná ostatné mzdové zložky a vykázala žalobkyni hrubú mesačnú mzdu v sume 646,93 eura. V mesiaci august 2013, uviedla žalobkyňa, že žalovaná jej základnú mesačnú tarifnú mzdu v sume 337,98 eura krátila o čiastku 31,27 eura, jej záväzná základná mesačná tarifná mzda tak predstavovala iba sumu 306,26 eura, ku ktorej následne pripočítala žalovaná ostatné mzdové zložky a vykázala hrubú mesačnú mzdu žalobkyni v sume 602,76 eura. V mesiaci september 2013 žalovaná záväznú základnú mesačnú tarifnú mzdu žalobkyne v sume 420,46 eura krátila o čiastku 36,08 eura, záväzná základná mesačná mzda žalobkyne tak predstavovala iba sumu 384,38 eura, ku ktorej následne žalovaná pripočítala ostatné mzdové zložky a vykázala žalobkyni hrubú mesačnú mzdu v sume 685,42 eura. Žalobkyňa uviedla, že jej hrubá mesačná mzda v rozhodujúcom období iba výlučne dôsledkom započítania ostatných (ďalších) mzdových zložiek v každom kalendárnom mesiaci, presahovala sumu základnej hrubej mesačnej tarifnej mzdy a uviedla, že to nič nemení na tom, že jej bola v každom mesiaci krátená, resp. znížená práve dohodnutá mesačná základná tarifná mzda.

Súd vykonal dokazovanie výsluchom žalobkyne a výsluchom svedkov Ing. L. N. a Ing. F. B. a predloženými listinnými dôkazmi, na základe čoho zistil tento skutkový stav veci:

Z Úplného znenia pracovnej zmluvy zo dňa 13.7.2010 súd zistil, že túto uzavreli žalovaná ako zamestnávateľka a žalobkyňa ako zamestnávateľka a zmenili ňou pracovné podmienky dovedy platné a to s účinnosťou od 1.8.2010. Dohodnutým druhom práce pre žalobkyňu bola práca vedúcej predajne so stručnou charakteristikou: predaj potravinárskych tovarov, vykladanie, dokladanie a kontrola trvanlivosti tovarov, práca s registračnou pokladnicou. Miestom výkonu práce boli Košice, Popradská 92. Podľa čl. 8 zmluvy, základná hrubá mzda zamestnanca, t.j. žalobkyne, bola vo výške 464,70 eura. Podľa čl. 10 zmluvy, zamestnávateľ, t.j. žalovaná, mohla zamestnancovi, t.j. žalobkyni, priznať nenárokovateľnú

odmenu v závislosti od pracovného zaradenia a pracovných výsledkov. Podľa čl. 12 zmluvy, výplatným termínom bol posledný deň kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý mzda patrí.

Elektronickou poštou zo dňa 12.6.2013 žalovaná prostredníctvom výkonnej riaditeľky Ing. L. N. doručila do predajní oznam, ktorým oznámila, že: „na základe rozhodnutia vedenia spoločnosti VAMEX, a.s. a VAMEX TRADE, a.s. všetkým pracovníkom spoločnosti bude zrážka z hrubej mzdy 5 % s platnosťou od mája 2013 - minimálne na tri mesiace, opatrenie je prijaté v zmysle úsporného režimu - znižovania nákladov“.

Elektronickou poštou dňa 2.9.2013 žalovaná prostredníctvom Ing. L. N., výkonnej riaditeľky, doručila určeným adresátom oznam, ktorý následne prostredníctvom obchodného manažéra VAMEX TRADE, a.s. Košice, C. C. bol doručený do predajní, vrátane predajne, v ktorej bola zamestnaná a vykonávala funkciu vedúcej žalobkyňa. Text oznamu bol nasledovný: „Vážení kolegovia, 5 % z hrubej mzdy je nutné ponechať ešte za august 2013, september 2013 prehodnotíme podľa vývoja po druhej dekáde IX. 2013. Je potrebné oboznámiť svojich podriadených.“

Z výplatnej listiny žalobkyne za mesiac máj 2013 vyhotovenej žalovanou súd zistil, že jej bol vyúčtovaný základný tarifný plat vo výške 404,10 eura, oprava mzdy vo výške - (mínus) 33,64 eura, „ostatné“ vo výške 20,10 eura, náhrada za sviatok vo výške 60,09 eura, náhrada za návštevu lekára vo výške 30,04 eura, mesačné odmeny vo výške 140 eur a mesačné odmeny 2 vo výške 18,42 eura, celkom hrubá mzda 639,11 eura.

Z výplatnej pásky žalobkyne za mesiac jún 2013 vyhotovenej žalovanou súd zistil, že žalovaná vyúčtovala žalobkyni základný tarifný plat vo výške 325,30 eura, opravu mzdy vo výške - (mínus) 30,45 eura, „ostané“ vo výške 15,08 eura, náhradu za dovolenku vo výške 150,22 eura, náhradu za návštevu lekára vo výške 30,04 eura, mesačné odmeny vo výške 70 eur a mesačné odmeny 2 vo výške 18,42 eura, celkom hrubú mzdu 578,61 eura.

Z výplatnej listiny žalobkyne vyhotovenej žalovanou za mesiac júl 2013 súd zistil, že žalovaná žalobkyni vyúčtovala v tomto mesiaci základný tarifný plat vo výške 424,31 eura, opravu mzdy vo výške - (mínus) 32,26 eura, „ostané“ vo výške 46 eur, náhradu za sviatok vo výške 27 eur, náhradu za návštevu lekára vo výške 27 eur, mesačné odmeny vo výške 140 eur a mesačné odmeny 2 vo výške 18,42 eura, celkom hrubú mzdu 646,93 eura.

Z výplatnej listiny žalobkyne za mesiac august 2013 vyhotovenej žalovanou súd mal preukázané, že v tomto mesiaci žalovaná vyúčtovala žalobkyni základný tarifný plat vo výške 337,98 eura, opravu mzdy vo výške - (mínus) 31,72 eura, „ostatné“ vo výške 16,08 eura, náhradu za dovolenku vo výške 108 eur, náhradu za sviatok vo výške 27 eur, náhradu za návštevu lekára vo výške 27 eur, mesačné odmeny vo výške 100 eur a mesačné odmeny 2 vo výške 18,42 eura, spolu hrubú mzdu 602,76 eura.

Z výplatnej listiny žalobkyne za mesiac september 2013 vyhotovenej žalovanou súd mal preukázané, že v tomto mesiaci žalovaná vyúčtovala žalobkyni základný tarifný plat vo výške 420,46 eura, opravu mzdy vo výške - (mínus) 36,08 eura, „ostatné“ vo výške 23,12 eura, náhradu za dovolenku vo výške 54 eur, preplatok nevyčerpanej dovolenky vo výške 40,50 eura, mesačné odmeny vo výške 165 eur a mesačné odmeny 2 vo výške 18,42 eura, spolu hrubú mzdu 685,42 eura.

Žalobkyňa predložila súdu listinu „Hodnotiace kritériá zodpovednej vedúcej“ zo dňa 1.9.2011, o ktorých uviedla, že boli kritériami, podľa ktorých jej žalovaná vyplácala mesačné odmeny. Hodnotiacimi kritériami na vyplatenie odmeny vo výške 200 eur boli kritériá: „plnenie plánu“, na ktoré kritérium bolo viazaných 30 % dohodnutej odmeny, t.j. suma 60 eur, „čistota“, podľa plnenia ktorého bolo vyplácaných 15 % z dohodnutej odmeny 200 eur, t.j. suma 30 eur, „vyloženie tovaru“, na ktoré kritérium bola viazaná odmena vo výške 25 % zo sumy 200 eur, t.j. 50 eur, „oblečenie“, na ktoré kritérium bolo viazaných 10 % z dohodnutej odmeny 200 eur, t.j. suma 20 eur a napokon „vratky nad 15 % mimo dopekaného“.

na ktoré kritérium bolo viazaných 20 % odmeny zo sumy 200 eur, t.j. suma 40 eur. Tieto hodnotiace kritériá zodpovednej vedúcej sú zo dňa 1.9.2011 a obsahujú podpis zamestnávateľa, t.j. žalovanej a keďže ich predložila žalobkyňa ako zamestnankyňa, má súd za to, že nečitateľný podpis v časti podpisu zamestnanca patrí žalobkyni.

Žalovaná predložila listinný doklad „Odmeňovací systém - ŠMOP platný od 1.4.2012 - hodnotenie vedúcej“, ktoré vypočítané odmeny sa týkali hodnotenia žalobkyne ako vedúcej predajne v OC Kaufland na Popradskej, v ktorom pokiaľ sa týka hodnotiacich kritérií samotných, hodnotené kritériá korešpondujú s kritériami tak, ako ich predložila žalobkyňa. Z predloženého vyhodnotenia kritérií vyplynulo, že za žalované obdobie 05 - 09/2012 žalovaná žalobkyni v mesiaci 05/2012 z odmeny vyplácanej, resp. dohodnutej vo výške 200 eur mesačne nevyplatila časť odmeny v sume 60 eur za nesplnenie kritéria „plnenie plánu“, t.j. vyplatila jej odmenu 140 eur, za mesiac 06/2012 žalovaná žalobkyni z odmeny 200 eur vyplatila odmenu vo výške 70 eur, pričom krátila časť odmeny viazanú na kritérium „vratky nad 15 % mimo dopekaného“, kde vyplatila žalobkyni namiesto dohodnutej sumy 40 eur sumu 20 eur, krátila odmenu v časti viazanej na kritérium „čistota“, kde namiesto sumy 30 eur vyplatila sumu 15 eur, krátila odmenu v časti viazanej na kritérium „vyloženie tovaru“, kde namiesto dohodnutej sumy 50 eur vyplatila sumu 25 eur, krátila odmenu v časti kritéria „oblečenie“, kde vyplatila namiesto sumy 20 eur sumu 10 eur a celkom krátila časť odmeny viazanej na kritérium „plnenie plánu“, kde nevyplatila žiadnu odmenu. Za mesiac 07/2012 žalovaná krátila žalovanej odmenu v sume 60 eur viazanej na kritérium „plnenie plánu“, kde časť odmeny viazanú na toto kritérium jej nepriznala v žiadnom rozsahu, žalovanej bola priznaná odmena vo výške 140 eur. Za mesiac 08/2012 žalovaná žalobkyni vyplatila odmenu 100 eur, pričom krátila odmenu v celom rozsahu v časti kritéria „vratky nad 15 % mimo dopekaného“, kde z dohodnutej sumy viazanej na toto kritérium nevyplatila žalobkyni nič a takisto nevyplatila odmenu viazanú na kritérium „plnenie plánu“, kde takisto z dohodnutej sumy odmeny 60 eur viazanej na toto kritérium nevyplatila žalovanej žiadnu sumu. Za mesiac 09/2012 žalovaná žalobkyni vypočítala odmenu 165eur, pričom krátila odmenu v časti viazanej na kritérium „plnenie plánu“, kde zo sumy dohodnutej na toto kritérium, 60 eur, vyplatila žalovanej sumu 25 eur.

Podľa elektronickej správy zo dňa 12.6.2013, ktorú odosielala zamestnankyňa - výkonná riaditeľka žalovanej Ing. L. N. zamestnankyni O. Z., oznamovala jej, že: „čo sa týka znižovania odmien, aby 5 % zrážka bola viditeľná na výplatnej páske - info pre zamestnanca, že je to 5 % a nie viac, zrážku 5 % rátate z hrubej mzdy, ale sťahujete, samozrejme, z odmien.“

Zo mzdového listu žalobkyne vyhotovenej žalovanou za r. 2013 vyplýva, že pod označením „oprava mzdy“ žalovaná žalobkyni zrazila v mesiaci máj sumu 33,64 eura, v mesiaci jún sumu 30,45 eura, v mesiaci júl sumu 32,26 eura, v mesiaci august sumu 31,72 eura a v mesiaci september sumu 36,08 eura, celkom 164,15 eura.

Žalovaná na pojednávaní dňa 25.2.2015 prostredníctvom právneho zástupcu uviedla ohľadom výpočtu zrážaných 5 % zo mzdy, že podkladom pre výpočet sumy 5 % bola hrubá mzda žalobkyne vrátane nárokovateľných a nenárokovateľných zložiek, ktorú by žalobkyňa ako zamestnankyňa dostala.

Žalovaná vo svojom písomnom vyjadrení zo dňa 25.2.2015, ktorým predložila listinný dôkaz - „Odmeňovací systém - ŠMOP od 1.4.2012“, uviedla, že tento dokument je len interným dokumentom žalovanej, ktorého účel je evidenčný a po jeho schválení je jedným z podkladov pre rozhodnutie o výplate variabilnej zložky mzdy (odmeny). Uviedla, že tento dokument sa neposiela zamestnancom a je evidovaný len v elektronickej forme. Žalovaná uviedla, že dokument predložený žalobkyňou s názvom „Hodnotiace kritériá zodpovednej vedúcej“ datovaný dňa 1.9.2011 nebol v relevantnom čase použitý pre výpočet odmien žalobkyne. Žalovaná uviedla, že podľa ust. § 433 Zák. práce je možné mzdové podmienky stanoviť v pracovnej zmluve, resp. v kolektívnej zmluve. Mala za to, že mimo rámca tarifnej mzdy dohodnutej v pracovnej zmluve, obsahuje pracovná zmluva účastníčok jediného dojednanie, ktorého obsahom je fakultatívna možnosť zamestnávateľa, t.j. žalovanej, vyplatiť zamestnancovi, t.j. žalobkyni, odmenu, pričom toto ustanovenie je podľa názoru žalovanej, jediným právne záväzným dojednaním vo vzťahu ku mzde zamestnancov, t.j. žalobkyne, ktorá má však povahu nenárokovateľnej časti mzdy. Žalovaná uviedla, že rozhodnutie o konkrétnej výške odmeny, resp. nenárokovateľnej zložky mzdy

spočíva výlučne na jej úvahe. Uviedla, že pracovná zmluva neobsahuje žiadnu zmienku o hodnotiacich kritériách a ani na takýto dokument neodkazuje, preto nie je možné „Hodnotiace kritériá zodpovednej vedúcej“ označiť ako určitý právny úkon, resp. ako dodatok k pracovnej zmluve, ktorý by zaväzoval akýmkoľvek spôsobom zmluvné strany postupovať podľa neho, nakoľko nie je priznaním výšky tejto odmeny ani nie je právnym úkonom, lebo ním nedošlo k vzniku, zmene alebo zániku práv a povinností, ktoré sú stanovené pracovnou zmluvou.

Žalobkyňa vypovedala, že bola zamestnankyňou žalovanej odo dňa 1.12.2002 pričom odo dňa 2.8.2010 začala vykonávať funkciu vedúcej predajne na Popradskej ul. č. 92 v Košiciach. Jej bola stanovená ako pevná a to základná hrubá mzda vo výške 464,70 eura a okrem toho uviedla, že boli dohodnuté medzi ňou a žalovanou aj mesačné odmeny a to vo výške 200 eur, vyplatenie ktorých bolo viazané na to, ako bol vystavený tovar na predajni, ako boli spokojní zákazníci, aké boli dosahované tržby, aká bola čistota na predajni a podľa správania sa zamestnancov voči zákazníkom. Uviedla, že mesačné odmeny boli dohodnuté vo forme tabuľky, ktorú tabuľku ona ako vedúca predajne obdržala. Pred sporným obdobím, t.j. pred mesiacom máj 2013 žalobkyňa uviedla, že jej odmena bola vyplácaná vo výške 160 eur alebo vo výške 140 eur mesačne, nie v dohodnutej výške 200 eur, pričom žalobkyňa uviedla, že dôvod zníženia tejto odmeny jej nebol oznámený a nevedel sa jej k tomu vyjadriť ani p. B. - manažér predajne. V mesiaci máj 2013 bolo doručené na predajňu oznámenie o tom, že zamestnávateľ bude sťahovať zamestnancom 5 % z hrubej mzdy. Žalobkyňa uviedla, že jej túto skutočnosť vysvetľoval p. B. a to tak, že krátenie mzdy bude realizované vzhľadom na zlé hospodárske výsledky firmy. Krátenie 5 % z hrubej mzdy malo sa týkať žalobkyne ako vedúcej predajne aj jej podriadených. Uviedla, že hoci sa to ani jej, ani jej podriadeným nepáčilo a neboli s takýmto opatrením spokojné, bolo doručené po troch mesiacoch ďalšie elektronické oznámenie, podľa ktorého sa krátenie 5 % z hrubej mzdy malo realizovať aj v nasledujúcich troch mesiacoch. Žalobkyňa uviedla, že okrem mesačnej odmeny dohodnutej vo výške 200 eur, priznávala jej žalovaná aj tzv. „odmenu mesačnú 2“, v prípade ktorej sa jednalo o vyplatenie tzv. vernostného, ktoré bolo vyplácané zamestnancom, ktorí pracovali vo firme dlhšie.

Svedkyňa Ing. L. N., ktorá v danom čase, za ktorý si žalobkyňa uplatnila nárok, vykonávala funkciu výkonnej riaditeľky spoločnosti žalovanej uviedla, že na základe jej návrhu od mája 2013 v spoločnosti žalovanej a to na základe nepriaznivých ukazovateľov hospodárskych výsledkov, boli prijaté opatrenia na úpravu mzdy zamestnancom a to krátenie vo výške 5 % z hrubej mzdy. Svedkyňa uviedla, že sa hrubá mzda skladá so základnej mzdy a tzv. variabilnej zložky mzdy - odmeny. Predmetných 5 % uviedla, že bolo vypočítaných z celkovej hrubej mzdy, t.j. súčtu základnej a variabilnej zložky mzdy a suma 5 %, ktorá bola takto vypočítaná, bola následne odpočítaná z variabilnej zložky mzdy, t.j. z odmien. Svedkyňa uviedla, že žalobkyňa mala dojednanú v pracovnej zmluve základnú mzdu a súčasne odmeny, avšak tieto odmeny boli nenárokovateľnou zložkou. Svedkyňa uviedla, že žalovaná vnímala odmeny ako nenárokovateľnú zložku odmeňovania zamestnancov, ako motivačný prvok pre zamestnanca. Svedkyňa potvrdila, že odmena žalobkyne bola vyplácaná na základe tzv. hodnotiacich kritérií zodpovednej vedúcej, ktoré hodnotiace kritériá uviedla, že vyhodnocovala ona. Vyhodnocovala ich na základe mesačných hospodárskych výsledkov, na základe dosiahnutých tržieb, plnenia si pracovných povinností. Vyhodnocovala tieto kritériá spolu s manažérom predajne, ktorý bol priamym nadriadeným aj žalobkyne a podľa svedkyne práve on mal oboznámiť žalobkyňu o výsledkoch vyhodnotenia. Svedkyňa potvrdila aj zaslanie elektronickej správy v júni 2013 do jednotlivých predajní, na základe ktorého oznámenia malo sa realizovať krátenie 5 % z hrubej mzdy zamestnancov.

Svedok Ing. F. B. uviedol, že v r. 2013 bol zamestnaný u žalovanej ako referent pre marketing. Uviedol, že priamym nadriadeným žalobkyne bol až od októbra 2013, kedy prevzal riadenie nad maloobchodnou sieťou. Do toho času, t.j. do októbra 2013 so žalobkyňou do žiadneho pracovného kontaktu neprichádzal. K predmetu konania, k zrážkam vo výške 5 % z hrubej mzdy zamestnancov svedok uviedol, že sa vyjadriť z hľadiska ním zastávanej pracovnej pozície v danom čase nevie. Rozporoval tvrdenie žalobkyne, že v spornom období od mája do septembra 2013 bol manažérom predajne a riešil so žalobkyňou, resp. jej vysvetľoval, uplatňovanie opatrenia zamestnávateľa o zrážke 5 % z hrubej mzdy zamestnancov.

Podľa ust. § 118 ods. 1 Zák. práce, zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.

Podľa ust. § 118 ods. 2 veta prvá Zák. práce, mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu.

Podľa ust. § 119 ods. 2 veta prvá Zák. práce, mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve.

Podľa ust. § 119 ods. 3 Zák. práce, v mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu.

Podľa ust. § 129 ods. 1 Zák. práce, 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.

Podľa ust. § 130 ods. 2 veta prvá Zák. práce, mzda sa vypláca vo výplatných termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve.

Podľa ust. § 130 ods. 5 Zák. práce, pri vyúčtovaní mzdy je zamestnávateľ povinný zamestnancovi vydať doklad obsahujúci najmä údaje o jednotlivých zložkách mzdy, o jednotlivých plneniach poskytovaných v súvislosti so zamestnaním, o stave účtu konta pracovného času, ak je zavedené konto pracovného času, o vykonaných zrážkach zo mzdy a o celkovej cene práce. Doklad podľa prvej vety sa poskytne v písomnej forme, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na jeho poskytovanie elektronickými prostriedkami. Celkovú cenu práce tvorí mzda vrátane náhrady mzdy a náhrady za pracovnú pohotovosť a osobitne v členení preddavkov poistného na zdravotné poistenie, poistné na nemocenské poistenie, poistné na starobné poistenie, poistné na invalidné poistenie, poistné na poistenie v nezamestnanosti, poistné na garančné poistenie, poistné na úrazové poistenie, poistné do rezervného fondu solidarity a príspevkov na starobné dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnávateľ. Na žiadosť zamestnanca mu zamestnávateľ predloží na nahliadnutie doklady, na ktorých základe bola mzda vypočítaná.

Podľa ust. § 131 ods. 1 Zák. práce, zo mzdy zamestnanca zamestnávateľ prednostne vykoná zrážky poistného na sociálne poistenie, preddavkov poistného na verejné zdravotné poistenie, nedoplatku z ročného zúčtovania preddavkov na verejné zdravotné poistenie, príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnanec podľa osobitného predpisu, zrážky preddavku na daň alebo dane, nedoplatku preddavku na daň, daňového nedoplatku, nedoplatku, ktorý vznikol zavinením daňovníka na preddavku na daň a na dani vrátane príslušenstva a nedoplatku z ročného zúčtovania preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti.

Podľa ust. § 131 ods. 2 Zák. práce, po vykonaní zrážok podľa odseku 1 môže zamestnávateľ zraziť zo mzdy len

- a) preddavkov na mzdu, ktorý je zamestnanec povinný vrátiť preto, že neboli splnené podmienky na priznanie tejto mzdy,
- b) sumy postihnuté výkonom rozhodnutia nariadeným súdom alebo správnym orgánom,
- c) peňažné tresty a pokuty, ako aj náhrady uložené zamestnancovi vykonateľným rozhodnutím príslušných orgánov,
- d) neprávom prijaté sumy dávok sociálneho poistenia a dôchodkov starobného dôchodkového sporenia alebo ich preddavky, štátnych sociálnych dávok, dávok v hmotnej núdzi a príspevkov k dávke v hmotnej núdzi, peňažných príspevkov na kompenzáciu sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia, ak je zamestnanec povinný ich vrátiť na základe vykonateľného rozhodnutia podľa osobitného predpisu,

e) nevyúčtované preddavky cestovných náhrad,

f) náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo jej časť, na ktorú zamestnanec stratil nárok alebo mu nárok nevznikol,

g) náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú zamestnanec stratil nárok, prípadne na ktorú mu nárok nevznikol,

h) sumu odstupného alebo jeho časť, ktorú je zamestnanec povinný vrátiť podľa § 76 ods. 4.

Podľa ust. § 131 ods. 3 Zák. práce, ďalšie zrážky zo mzdy, ktoré presahujú rámec zrážok uvedených v odsekoch 1 a 2, môže zamestnávateľ vykonávať len na základe písomnej dohody so zamestnancom o zrážkach zo mzdy, alebo ak povinnosť zamestnávateľa vykonávať zrážky zo mzdy a iných príjmov zamestnanca vyplýva z osobitného predpisu.

Na základe vykonaného dokazovania a citovaných ustanovení zákona súd vyhodnotil žalobkyňou uplatnený nárok ako nárok na zaplatenie nedôvodne skrátenej mzdy zamestnanca, ktoré krátenie vykonala žalovaná zamestnávateľka v rozpore s ust. § 131 Zák. práce.

Súd mal preukázané predloženým Úplným znením pracovnej zmluvy zo dňa 13.7.2010, ktorú účastníci uzavreli a tzv. Hodnotiacimi kritériami zodpovednej vedúcej zo dňa 1.9.2011, ktoré takisto potvrdili svojimi podpismi ako žalovaná, tak aj žalobkyňa, že si nimi účastníci dohodli mzdové podmienky za výkon dohodnutej práce žalobkyne pre žalovanú. Žalobkyňa tak v zmysle ust. bodu 8. úplného znenia pracovnej zmluvy patrila základná hrubá mzda zamestnanca vo výške 464,70 eura (t.j. tarifná mzda) a podľa ust. bodu 10. zmluvy mohla žalovaná žalobkyňi priznať aj nenárokovateľnú odmenu v závislosti od jej pracovného zaradenia a pracovných výsledkov. Túto odmenu žalovaná žalobkyňi priznala vo výške 200,- eur mesačne pri splnení stanovených kritérií v tzv. Hodnotiacich kritériách zodpovednej vedúcej. Nenárokovateľná zložka mzdy znamená, že o jej priznaní či nepriznaní rozhoduje zamestnávateľ, nikdy však nie svojvoľne, ale vždy na základe a podľa dohodnutých kritérií pre vyplácanie takej mzdy. O vyhodnotení kritérií a o výške priznanej odmeny, resp. o dôvodoch jej nepriznania v plnom rozsahu je povinný zamestnávateľ zamestnanca informovať. Súd sa preto nestotožnil s tvrdením žalovanej, že bolo čisto na jej voľnej úvahe, či žalobkyňa mesačné odmeny prizná alebo nie. Žalovaná pri priznávaní odmien bola viazaná a bola povinná vychádzať z dohodnutých hodnotiacich kritérií a tieto nebola oprávnená jednostranne meniť. Neobstojí a ani súd nemal za správne tvrdenie žalovanej, že nakoľko pracovná zmluva neobsahuje žiadnu zmienku o hodnotiacich kritériách a ani na takýto dokument neodkazuje, nie je možné predložené Hodnotiace kritériá zodpovednej vedúcej mať za dodatok k pracovnej zmluve, ktorý by zaväzoval zmluvné strany pracovnej zmluvy. V pracovnom práve platí, že ak zamestnanec začne poberať zvýšenú mzdu, možno tento stav považovať za konkludentne prejavenuú dohodu strán o zmene mzdy. Takýto výklad umožňujú ustanovenia zákona, ktoré síce predpokladajú, že pracovná zmluva bude uzavretá písomne, avšak ich nedodržanie nesankcionujú neplatnosťou.

V danom prípade vychádzajúc z jednotlivých mesačných vyúčtovaní mzdy žalobkyne za mesiace 05 - 09/2013 bolo preukázané, že žalovaná ako zamestnávateľka vyúčtovala žalobkyňi základný tarifný plat podľa počtu odpracovaných hodín, vyúčtovala jej „odmeny mesačné“ a „odmeny mesačné 2“, náhradu mzdy (za sviatok, za dovolenku, za návštevu lekára, ...), vyúčtovala položku „ostatné“ a súčasne položku „oprava mzdy“ ako položku odpočítateľnú, ktorou dochádzalo k skráteniu priznanej mzdy žalobkyne. K takému kráteniu mzdy žalovaná pristúpila na základe ňou prijatého rozhodnutia, ktoré len elektronicky zamestnancom oznámila, a to rozhodnutia o zrážke z hrubej mzdy vo výške 5 % „v zmysle úsporného režimu - znižovanie nákladov“. Podľa žalovanej, suma 5 % z hrubej mzdy sa vypočítavala ako z tarifnej mzdy, tak aj z odmien (z ich súčtu), ale vypočítanú sumu 5 % z hrubej mzdy zamestnanca, tvrdila žalovaná, že zrážala len zo sumy odmien priznaných zamestnancovi. Nemá oporu v zákone ani samotné prijatie rozhodnutia, resp. opatrenia, o tzv. zrážke z hrubej mzdy vo výške 5 % ako jednostranného úkonu žalovanej, t.j. jedná sa o protiprávny postup žalovanej a súčasne odporuje základným logickým pravidlám tvrdenie, resp. obrana žalovanej, že sumu 5 % z hrubej mzdy vypočítala tak z tarifnej mzdy ako aj z nenárokovateľnej mzdy zamestnanca, v danom prípade žalobkyne, ale vypočítanú sumu zrazila z mesačných odmien, a teda krátila sumu mesačných odmien ako nenárokovateľnej časti mzdy. Žalovaná

nebola oprávnená takým spôsobom krátiť ani tarifnú mzdu žalobkyne, ani mesačné odmeny žalobkyne, ktoré jej priznala na základe hodnotiacich kritérií, pretože zasahovala uvedeným spôsobom do priznanej vyúčtovanej mzdy zamestnanca. Akékoľvek ďalšie zrážky zo mzdy zamestnanca nad rámec zrážok uvedených v odsekoch 1 a 2 § 131 Zák. práce mohla žalovaná vykonať len na základe písomnej dohody so zamestnancom, t.j. so žalobkyňou. Takú dohodu účastníčky neuzavreli. Keďže žalovaná nedôvodne krátila sumy vo vyúčtovaniach mzdy uvedené ako „oprava mzdy“, zo mzdy žalobkyne, v rozpore s ust. § 131 Zák. práce, súd vyhodnotil žalobkyňou uplatnený mzdový nárok voči žalovanej za dôvodný a zaviazal žalovanú žalobkyňi bezdôvodne zrazenú mzdu v žalovanej výške 164,15 eura zaplatiť.

Podľa ust. § 517 ods. 1 veta prvá a ods. 2 Obč. zák., dlžník, ktorý svoj dlh riadne a včas nesplní, je v omeškaní. Ak ide o omeškanie s plnením peňažného dlhu, má veriteľ právo požadovať od dlžníka popri plnení úroky z omeškania, ak nie je podľa tohto zákona povinný platiť poplatok z omeškania; výšku úrokov z omeškania a poplatku z omeškania ustanovuje vykonávací predpis.

Podľa ust. § 3 nar. vlády SR č. 87/1995 Z.z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka, v platnom znení, výška úrokov z omeškania je o päť percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

Výplatným termínom u žalovanej podľa bodu 12. úplného znenia pracovnej zmluvy bol posledný deň kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý mzda patrí. Žalovaná nedôvodne krátila mzdu žalobkyne, resp. vykonávala z nej neoprávnene zrážky za mesiac máj - september 2013, ktoré jednotlivé mesačné mzdy boli splatné postupne v dňoch 30.6., 31.7., 31.8., 30.9. a 31.10.2013, a teda vždy od nasledujúceho dňa po splatnosti príslušnej mesačnej mzdy dostala sa žalovaná zamestnávateľka do omeškania s peňažným plnením vo výške nedôvodne krátenej mzdy žalobkyne a preto z jednotlivých nedôvodne krátených častí mzdy žalobkyne oprávnene žiadala žalobkyňa priznať aj úroky z omeškania. Tieto úroky z omeškania súd priznal žalobkyňi z jednotlivých nevyplatených súm jej mzdy v zákonnej výške 5,50 % ročne, podľa ust. § 3 nar. vlády 87/1995 Z.z., keďže základná úroková sadzba ECB bola v danom prípade 0,5 %, vždy odo dňa nasledujúceho po dni splatnosti v tom - ktorom mesiaci konkrétnej nevyplatennej časti mzdy. V rozsahu nad zákonné úroky z omeškania súd žalobný návrh žalobkyne na priznanie úrokov z omeškania zamietol ako nedôvodný.

O trovách konania rozhodol súd podľa ust. § 142 ods. 3 O.s.p. tak, že žalobkyňi priznal úplnú náhradu trov konania vychádzajúc z toho, že jej neúspech spočíval len v pomerne nepatrnej časti týkajúcej sa príslušenstva pohľadávky. Trovy konania žalobkyne spočívajú v trovách za zaplatený súdny poplatok z návrhu na začatie konania vo výške 16,50 eura a v trovách právneho zastúpenia vypočítaných podľa § 10 ods. 1 a 2 vyhl. č. 655/2004 Z.z. vo výške 16,60 eura/úkon, za 6 úkonov právnej služby a to za úkony:

- 1/ prevzatie a príprava zastúpenia dňa 12.5.2014 - 16,60 eura + režijný paušál 8,04 eura,
- 2/ podanie žalobného návrhu zo dňa 20.5.2014 - 16,60 eura + režijný paušál 8,04 eura,
- 3/ vyjadrenie žalobkyne k podanému odporu zo dňa 11.8.2014 - 16,60 eura + režijný paušál 8,04 eura,
- 4/ účasť na pojednávaní dňa 21.1.2015 - 16,60 eura + režijný paušál 8,39 eura,
- 5/ účasť na pojednávaní dňa 25.2.2015 - 16,60 eura + režijný paušál 8,39 eura a
- 6/ účasť na pojednávaní dňa 4.3.2015 - 16,60 eura + režijný paušál 8,39 eura,

spolu trovy právneho zastúpenia 148,89 eura (odmena 99,60 eura + režijné paušály 49,29 eura).

Trovy konania a trovy právneho zastúpenia je žalovaná povinná v zmysle ust. § 149 ods. 1 O.s.p., keďže bola žalobkyňa, ktorej súd priznal náhradu trov konania, zastúpená advokátom, zaplatiť priamo na účet advokáta.

Poučenie:

Proti rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní od doručenia na Okresný súd Košice II. V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3) 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 (zák. č. 233/1995 Z. z. Exekučný poriadok).