

Súd: Okresný súd Bratislava I
Spisová značka: 9C/153/2008
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1108229972
Dátum vydania rozhodnutia: 08. 12. 2015
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Viera Hadrbulcová
ECLI: ECLI:SK:OSBA1:2015:1108229972.13

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava I sudkyňou JUDr. Vierou Hadrbulcovou v právnej veci žalobcu: C.. L. P., O.. XX.XX.XXXX, Z. V. X. XXX, zast. JUDr. Barborou Šrutekovou, advokátkou, Trnava, Hlavná 44, proti žalovanému KOOPERATIVA poisťovňa, a.s., Vienna Insurance Group so sídlom Štefanovičova 4, Bratislava, IČO: 00 585 441 zast. MGA IURIS s.r.o. Pri starej prachárni 10, 831 04 Bratislava, IČO: 47233028 o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy takto

rozhodol:

Súd žalobu zamieťa.

Žalobca je povinný zaplatiť žalovanému náhradu trov konania vo výške 4 144,- eur a náhradu trov právneho zastúpenia vo výške 9 390,96 eur k rukám jeho právneho zástupcu do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

odôvodnenie:

Žalobca sa žalobou doručenu súdu dňa 12.09.2008 domáhal proti žalovanému určenia, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalobcu žalovaným podľa §-u 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce dňom 23.07.2008 je neplatné. Zároveň žiadal, aby súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške jeho priemerného mesačného zárobku od 01.08.2008 do času, keď mu žalovaný umožní pokračovať v práci.

Žalovaný žiadal žalobu ako nedôvodnú zamietnuť, nakoľko podľa jeho názoru žalobca zavineným konaným porušil pracovnú disciplínu závažným spôsobom špecifikovaným v písomnom vyhotovení okamžitého skončenia pracovného pomeru.

Súd vo veci vykonal dokazovanie výsluchom žalobcu, výpoveďami svedkov: C.. P. R., C.. L. V., U.. B. U., U. P. F.M. a listinnými dôkazmi -pracovnou zmluvou žalobcu, dodatkom k pracovnej zmluve, okamžitým skončením pracovného pomeru, listom zo dňa 01.08.2008, listom zo dňa 07.08.2008, potvrdením o zárobku žalobcu, mzdovými listami žalobcu a ďalšími listinnými dôkazmi a zistil nasledovný skutkový stav :

Žalobca pracoval pre žalovaného na základe pracovnej zmluvy od 01.10.2005. V čase doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru vykonával funkciu riaditeľa obchodu na Agentúre Trenčín. Dňa 23.07.2008 mu bol doručený list žalovaného zo dňa 21.07.2008 - okamžité skončenie pracovného pomeru. Predmetným listom žalovaný skončil okamžite pracovný pomer podľa §-u 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

Dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru žalovaný uviedol nasledovné:

"Dňa 16.07.2008 Vám priamo nadriadený zamestnanec spoločnosti KOOPERATIVA písomne stanovil pracovné úlohy, s ktorými ste sa oboznámili a, ktoré ste odmietli splniť, čo ste potvrdili aj svojim podpisom. Namiesto zodpovedného a angažovaného prístupu k práci, ste sa k riešeniu Vašich pracovných úloh postavili maximálne nezodpovedne, bez snahy splniť čo i len časť Vám stanovených pracovných úloh, ráno 16.07.2008 ste bez ospravedlnenia odišli zo svojho miesta výkonu práce podľa Vášho uvedenia na dovolenku. Nakoľko Vaša "dovolenka" počnúc dňom 16.07.2008 nie je uvedená vo Vašom

pláne dovoleníek, "dovolenku" odo dňa 16.07.2008 ste čerpali bez súhlasu Vám priamo nadriadeného zamestnanca, bezdôvodne ste prestali chodiť do práce.

Dňa 16.07.2008, 17.07.2008 a 18.07.2008 ste sa bez ospravedlnenia nedostavili na v pracovnej zmluve dojednané miesto výkonu práce. Vzhľadom k tomu, že čerpanie dovolenky Vám nebolo odsúhlasené a Vy ste neospravedlnili svoju neprítomnosť v práci, zamestnávateľ hodnotí Vaše konanie ako opakovanú neospravedlnenú neprítomnosť v práci.

V zmysle platného Pracovného poriadku zamestnancov KOOOPERATIVY poisťovne, a.s. Vienna Insurance Group (ďalej len "pracovný poriadok"), III. Časť, čl. 9, body 7, 12 a 19 je Vaše konanie neuposlušnutie príkazu nadriadeného na splnenie pracovnej povinnosti, čerpanie dovolenky bez súhlasu nadriadeného zamestnanca mimo termínu určenom v schválenom pláne dovoleníek a neospravedlnená neprítomnosť v práci považované za závažné porušenie pracovnej disciplíny."

Žalobca listom zo dňa 01.08.2008 žalovanému oznámil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 21.07.2008 považuje za neplatné a žiadal aby ho žalovaný naďalej zamestnával.

Žalovaný mu listom zo dňa 07.08.2008 oznámil, že trvá na okamžitom skončení pracovného pomeru, ktoré považuje za platné.

Súd vo veci rozhodol rozsudkom zo dňa 06.07.2010 č.k. 9C 153/2008 -153 tak, že že okamžité skončenie pracovného pomeru žalobcu a žalovaného podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je neplatné, žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 31 972,- euro brutto a náhradu trov konania a vo zvyšku súd žalobu zamietol.

Proti tomuto rozsudku podal odvolanie žalobca aj žalovaný.

Krajský súd v Bratislave uznesením zo dňa 25.01.2012. č.k 11 Co 12/2011-187 rozsudok súdu prvého stupňa zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie.

Súd prvého stupňa doplnil dokazovanie výsluchom účastníkov konania a zadovážením listinných dôkazov (kópia kompletného osobného spisu žalobcu, vyjadrenie Sociálnej poisťovne, pobočka Považská Bystrica zo dňa 02.07.2013, celkový prehľad odvodov do fondov v období od 12.8.2008 do 01.03.2010, daňové priznanie žalobcu za rok 2011, 2012, sťažnosť Inšpektorátu práce na nevyplatenie mzdy a odstúpeného spoločnosťou SLOV-CHLAD, s r.o., oznámenie o odstúpení podania Inšpektorátu práce Trnava, rozhodnutie úradu práce Trnava zo dňa 19.05.2010 o zaradení do evidencie uchádzačov o zamestnanie) a vo veci rozhodol rozsudkom zo dňa 03.10.2013 č.k. 9C 153/2008-262 tak, že určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je neplatné. Žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 31.972 euro brutto do 3 dní od právoplatnosti rozsudku a vo zvyšku návrh na náhradu mzdy zamietol. V rozhodnutí ďalej deklaroval, že o náhrade trov konania rozhodne po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej a žalovanému uložil povinnosť zaplatiť na účet Okresného súdu Bratislava I súdny poplatok v sume 1.914 euro, v lehote 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

Proti tomuto rozsudku podal v zákonnej lehote odvolanie žalovaný navrhujúc, aby odvolací súd rozhodnutie súdu prvého stupňa zmenil, žalobu zamietol a žalovanému priznal právo na náhradu trov konania.

Odvolací súd uznesením zo dňa 31.03.2015 č.k. 11Co/7/2014-243 rozsudok súdu prvého stupňa zrušil a vec vrátil súdu prvého stupňa na ďalšie konanie.

Súd prvého stupňa riadiac sa právnym názorom odvolacieho súdu vysloveným v uznesení Krajského súdu v Bratislave zo dňa 31.03.2015 č.k. 11Co/7/2014-243, ktorý je preň záväzný (226 O.s.p) vo veci rozhodol rozsudkom zo dňa 08.12.2015 ta, že žalobu zamietol a uložil žalobcovi povinnosť zaplatiť žalovanému náhradu trov konania a právneho zastúpenia žalovaného tak, ako je to uvedené vo výroku tohto rozsudku.

Podľa § 68 ods. 1 písm. b/ zákonníka práce (zák. č. 311/2001 Z.z.) zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer, ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu

Podľa § 68 ods. 2/zákonníka práce zamestnávateľ môže podľa ods. 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskoršie však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol.

Podľa § 70 Zákonníka práce okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zmeniť s iným dôvodom a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.

Podľa § 74 Zákonníka práce výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je neplatná. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa do desiatich kalendárnych dní odo dňa doručenia

písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedenej lehote nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Podľa ustanovenia § 77 ZP 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 § 79 ods. 1/zákonníka práce ak zamestnávateľ tak zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí s výnimkou ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

Podľa § 79 ods. 2/zákonníka práce ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať; súd pri svojom rozhodovaní prihliadne najmä na to, či zamestnanec bol v tomto čase zamestnaný u iného zamestnávateľa, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil.

Súd prvého stupňa skúmal všetky otázky relevantné pre posúdenie platnosti úkonu smerujúceho ku skončeniu pracovného pomeru, a to či daný úkon spĺňa formálne náležitosti uvedené v ust. § 70 Zákonníka práce, či bol zamestnancovi daný v lehote uvedenej v ust. § 68 ods.2 Zák. práce, či bol úkon vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov v zmysle ust. § 74 Zák. práce, či sa zamestnanec dopustil konania uvedeného v okamžitom skončení pracovného pomeru a napokon, či takéto konanie je čo do intenzity možné posúdiť ako závažné porušenie pracovnej disciplíny oprávňujúcej zamestnávateľa pristúpiť ku skončeniu pracovného pomeru týmto spôsobom a v súlade s právnym názorom odvolacieho súdu, ktorý vyslovil v uznesení zo dňa 31.03.2015 č.k. 11Co/7/2014-243 dospel k záveru, že všetky formálnoprávne podmienky vyžadované pre tento spôsob rozviazania pracovného pomeru v ust. § a § 74 ods. 1 Zák. práce boli splnené, t.zn. bola dodržaná písomná forma okamžitého skončenia pracovného pomeru a kvalifikovaný spôsob doručenia. Zrušujúci prejav obsahoval dostatočne konkretizovaný a skutkovo vymedzený dôvod, okamžité skončenie pracovného pomeru nemohlo byť žalovaným vopred prerokované s príslušným odborovým orgánom z dôvodu jeho neexistencie a napokon, zo strany žalovaného bola dodržaná aj 1 mesačná subjektívna lehota na okamžité zrušenie pracovného pomeru plynúca odo dňa, kedy sa tento o porušení pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom dozvedel a zároveň plynúca v rámci zákonnej jednoročnej objektívnej lehoty.

Svedok C.. P. R., priamy nadriadený žalobcu vo svojej výpovedi uviedol, že je pravdou že 16.07.2008 uložil žalobcovi nejaké úlohy, avšak na bližšie podrobnosti si nespomína. Takisto sa nepamätal, že by sa dohodol so žalobcom na čerpaní dovolenky ani sa nepamätal, že by o poslal domov 16.07.2008. Zároveň s istotou prehlásil, že nikoho domov neposielal. Žalobca sa rozhodol, že pôjde domov a tak išiel domov. Ďalej uviedol, že si myslí, že nejaký dovolenkový lístok tam nechal, ale to riešila asistentka. Svedok uviedol, že žalobca pracovné úlohy, ktoré mu boli uložené 16.07.2008 nespĺnil, k týmto sa písomne vyjadril a odišiel domov. Svedok ďalej uviedol, že úloha, ktoré žalobcovi uložil dňa 16.07.2008 sa dali splniť napriek tomu, že žalobca bol odpojený z počítačového systému Kooperatívy dňa 15.07.2008, nakoľko všetko bolo okrem počítača vedené aj v písomnej forme.

Svedkyňa C.. L. V., asistentka riaditeľa agentúry Trenčín uviedla, že v júli 2008 nadriadený C.. R. uložil p. C.. P. nejaké úlohy, ktoré odmietol splniť tým spôsobom, že napísal na papier, že sú nespĺniteľné. Požiadala ju aby mu vypísala dovolenkový lístok. Tento mu vypísala a on si išiel dať tento podpísať. Či C.. R. tento dovolenkový lístok podpísal alebo nie sa vyjadril nevedela. Žalobca potom ako sa vyjadril že sú úlohy nespĺniteľné odovzdal kľúče od kancelárie a iné veci a odišiel. Svedkyňa sa taktiež vyjadrila, že žalobcovi uložené pracovné úlohy boli splniteľné za jeden pracovný deň, nakoľko žalobca mal prístup ku klasickému programu Windows na stolnom počítači a kľúče od kancelárie a iné veci odovzdal až potom ako sa vyjadril, že úlohy sú nespĺniteľné.

Okamžité skončenie pracovného pomeru je výnimočným spôsobom rozviazanie pracovného pomeru. V praxi by sa mal tento spôsob skončenia pracovného pomeru uplatňovať len vo výnimočných prípadoch, keď nie je spravodlivé od zamestnávateľa žiadať, aby počas výpovednej doby ešte zamestnanca ďalej zamestnával. Zákonník práce nevymedzuje, čo možno považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Je preto potrebné naplnenie tejto skutkovej podstaty posudzovať podľa konkrétnych okolností prípadu.

Ak má byť porušenie pracovnej disciplíny právne postihnuteľné ako dôvod na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí byť toto porušenie pracovných povinností zo strany zamestnanca zavinené a musí dosahovať určitý stupeň intenzity. Zamestnávateľ musí závažné porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom preukázať. Pri hodnotení intenzity porušenia pracovnej disciplíny zamestnancom súd prihliada k osobe zamestnanca, k funkcii, ktorú vykonáva, k doterajšiemu postoju k plneniu pracovných povinností, k situácii, v ktorej k porušeniu pracovnej disciplíny došlo, k miere zavinenia zamestnanca, k spôsobu a intenzite porušenia konkrétnych povinností, k dôsledkom porušenia pracovnej disciplíny na zamestnávateľa, či zamestnanec svojim konaním spôsobil zamestnávateľovi škodu, v akej výške a pod. Z vykonaného dokazovania mal súd preukázané, že žalovaný dňa 23.07.2008 doručil žalobcovi listom zo dňa 21.07.2008 okamžité skončenie pracovného pomeru. Listom zo dňa 1.8.2008 oznámil žalobca žalovanému, že pracovnú disciplínu neporušil a trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával za podmienok podľa pracovnej zmluvy. Žalovaný listom zo dňa 7.8.2008 oznámil žalobcovi, že okamžité skončenie pracovného pomeru považuje za platné.

Vykonaným dokazovaním mal súd preukázané, že žalovaný dňa 15.7.2008 zabránil žalobcovi v prístupe do operačného systému Kooperativy. Následne priamy nadriadený žalobcu C. R. dňa 16.7.2008 uložil žalobcovi na pracovisku štyri úlohy. Žalobca sa písomne vyjadril, že tieto úlohy sa za jeden deň nedajú stihnúť, od 16.7.2008 si čerpá dovolenku podľa dohody so svojim nadriadeným. Následne podpísal dovolenkový listok, ktorý mu vypísala C.. L.R. V., odovzdal svojmu nadriadenému C.. R. všetky pracovné pomôcky vrátane kľúčov od motorového vozidla a kancelárie a odišiel z pracoviska s tým, že v dňoch 16.7.2008, 17.7.2008, 18.7.2008, si bude čerpať dovolenku. V okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 21.07.2008 sú uvedené konkrétne skutočnosti, v ktorých žalovaný videl porušenie pracovnej disciplíny závažným spôsobom. Žalovaný v okamžitom skončení pracovného pomeru vymedzil dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru tak, že za závažné porušenie pracovnej disciplíny považoval konanie žalobcu, ktorý dňa 16.07.2008 odmietol splniť pracovné úlohy stanovené mu písomným pokynom nadriadeného zamestnanca a ktorý sa v dňoch 16.07.2008 až 18.07.2008 bez ospravedlnenia nedostavil na v pracovnej zmluve dojednané miesto výkonu práce. V tomto smere už zo samotného znenia okamžitého skončenia pracovného pomeru nevznikajú pochybnosti o tom, z akého dôvodu bol okamžite skončený pracovný pomer. Navyiac, aj s ohľadom k okolnostiam, ktoré okamžitému skončeniu predchádzali, muselo byť žalobcovi zrejmé, čo je dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru a v čom spočíva žalovaným vytknuté porušenie pracovnej disciplíny.

Súd mal vykonaným dokazovaním preukázané, že žalobca sa dopustil závažného porušenia pracovnej disciplíny tým, že dňa 16.7.2008 odmietol splniť pracovné úlohy stanovené mu písomným pokynom nadriadeného zamestnanca a ktorý sa v dňoch 16.07.2008 až 18.07.2008 bez ospravedlnenia nedostavil na v pracovnej zmluve dojednané miesto výkonu práce, pričom takéto konanie je čo do intenzity možné posúdiť ako závažné porušenie pracovnej disciplíny oprávňujúcej zamestnávateľa pristúpiť ku skončeniu pracovného pomeru v zmysle ust. § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Vzhľadom na závažnosť zisteného porušenia pracovnej disciplíny žalobcom nebolo v rozhodnom čase od zamestnávateľa možné spravodlivo vyžadovať, aby žalobcu zamestnával počas výpovednej doby. Súd preto žalobu ako nedôvodnú zamietol.

O trovách konania podľa § 142 ods. 1/O.s.p. Priznal úspešnému žalovanému náhradu trov konania, ktoré mu vznikli zaplatením súdneho poplatku za odvolanie vo výške 4 144,- eur a náhradu trov právneho zastúpenia žalovaného podľa vyhl. MS SR 4. 655/2004 Z.z. nasledovne:

1. Za prevzatie zastúpenia vrátane prvej porady s klientom zo dňa 16.3.2009 podľa § 14 ods. 1 písm. a) v spojení s § 11 ods. 1 a § 13 ods.

4 vyhlášky MS SR č. 655/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov: 519,68 EUR

2. za písomné podanie na súd zo 7.4.2009 podľa § 14 ods. 1 písm. c) v spojení s § 11 ods. 1 a § 13 ods. 4 vyhlášky MS SR č. 655/2004 Z.z.

v znení neskorších predpisov: vyhlášky MS SR č. 655/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov: 519,68 EUR

3. za účasť na pojednávaní dňa 8.10.2009 podľa § 14 ods. 1 písm. d) v spojení s § 11 ods. 1 a) a § 13 ods. 3 vyhlášky MS SR č. 655/2004 Z.z. V znení neskorších predpisov: vyhlášky MS SR č. 655/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov: 519,68 EUR

4. za účasť na pojednávaní dňa 11.3.2010 podľa § 14 ods. 1 písm. d) v spojení s § 11 ods. 1 a) a § 13 ods. 3 vyhlášky MS SR č. 655/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov: vyhlášky MS SR č. 655/2004 Z.z. v

neskorších predpisov: 520,68 EUR

5. za účasť na pojednávaní dňa 27.5.2010 podľa § 14 ods. 1 písm. d) v spojení s § 11 ods. 1 a) a § 13 ods. 3 vyhlášky MS SR č. 655/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov: vyhlášky MS SR č. 655/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov: 520,68 EUR

6. za účasť na pojednávaní dňa 6.7.2010 podľa § 14 ods. 1 písm. c) v spojení s § 11 ods. 1 a) a § 13 ods. 3 vyhlášky MS SR č. 655/2004 Z.z. neskorších predpisov: 511,43 EUR

7. za písomné podanie na súd (odvolanie) zo dňa 25.8.2010 podľa § 14 Ods. 1 písm. b) v spojení s § 11 ods. 1 a) a § 13 ods. 3 vyhlášky MS SR Č. 55/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov: vyhlášky MS SR č. 655/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov: 511,43 EUR

8. za písomné podanie na súd zo dňa 22.12.2010 (vyjadrenie žalovaného na odvolanie žalobcu) podľa § 14 ods. 1 písm. b) v spojení s § 11 ods. 1 a) a § 13 ods. 3 vyhlášky MS SR č. 655/2004 Z.z. v znení neskorších Predpisov: 511,43 EUR

9. za účasť na pojednávaní dňa 18.4.2013 podľa § 14 ods. 1 písm. c) v spojení s § 11 ods. 1 a) a § 13 ods. 3 vyhlášky MS SR č. 655/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov: vyhlášky MS SR č. 655/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov: 512,95 EUR

10. za účasť na pojednávaní dňa 18.6.2013 podľa § 14 ods. 1 písm. c) v spojení s § 11 ods. 1 a) a § 13 ods. 3 vyhlášky MS SR č. 655/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov: vyhlášky MS SR č. 655/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov: 512,95 EUR

11. za účasť na pojednávaní dňa 9.7.2013 podľa § 13 a/ ods. 1 písm. c) v spojení s § 11 ods. 1 a) a § 13 ods. 3 vyhlášky MS SR č. 655/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov: vyhlášky MS SR č. 655/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov: 512,95 EUR

12. za účasť na pojednávaní dňa 12.9.2013 podľa § 13 a/ ods. 1 písm. c) v spojení s § 11 ods. 1 a) a § 13 ods. 3 vyhlášky MS SR č. 655/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov: vyhlášky MS SR č. 655/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov: 512,95 EUR

13. za účasť na pojednávaní dňa 16.10.2013 podľa § 13 a/ ods. 1 písm. c) v spojení s § 11 ods. 1 a) a § 13 ods. 3 vyhlášky MS SR č. 655/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov: vyhlášky MS SR č. 655/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov: 506,36 EUR

14. za účasť na pojednávaní dňa 11.12.2013 podľa § 13 a/ ods. 1 písm. c) v spojení s § 11 ods. 1 a) a § 13 ods. 3 vyhlášky MS SR č. 655/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov: vyhlášky MS SR č. 655/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov: 506,36 EUR

15. za účasť na pojednávaní dňa 8.12.2015 podľa § 13 a/ ods. 1 písm. c) v spojení s § 11 ods. 1 a) a § 13 ods. 3 vyhlášky MS SR č. 655/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov: vyhlášky MS SR č. 655/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov: 514,44 EUR

režijný paušál podľa § 16 ods. 3 vyhlášky č. 655/2004 Z.z.: 112,15 Eur (3x 6,95 eur + 5x 7,21 + 6x 7,81 eur +8,39 eur)

daň z pridanej hodnoty (20 %): 1.565,16 eur

Spolu náhrada trov právneho zastúpenia: 9.390,96 eur

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku je možné podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia písomne v dvoch vyhotoveniach na Okresný súd Bratislava I. 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 /205 ods.1 O.sp./. Odvolanie proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods. 1, 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 /§ 205 ods. 2 O.s.p./