

Súd: Okresný súd Trenčín  
Spisová značka: 20Cpr/1/2015  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3115201179  
Dátum vydania rozhodnutia: 13. 01. 2016  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Peter Hvizdoš  
ECLI: ECLI:SK:OSTN:2016:3115201179.3

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Trenčín samosudcom Mgr. Petrom Hvizdošom v právnej veci navrhovateľky: Bc. Martiny C., nar. XX.X.XXXX, štátnej občianky Z. republiky, bytom H., C. XX, právne zastúpenej Advokátskou kanceláriou JUDr. Martin Bartko - JUDr. Silvia Bartková, so sídlom Trenčín, Piaristická 6667 proti odporcovi Československej obchodnej banke, a.s., so sídlom Bratislava, Michalská 18, IČO: 36 854 140, právne zastúpeného URBÁNI & Partners s.r.o., so sídlom Banská Bystrica, Skuteckého 17, IČO: 36 646 181, v konaní o náhradu mzdy, takto

### rozhodol:

Odporca je p o v i n n ý zaplatiť navrhovateľke náhradu mzdy za obdobie od 16.08.2013 do 15.01.2015 v celkovej sume 16.527,94 Eur spolu s úrokom z omeškania vo výške : 5,50 % ročne zo sumy 502,75 Eur od 11.09.2013 do zaplattenia, 5,50 % ročne zo sumy 974,08 Eur od 11.10.2013 do zaplattenia, 5,50 % ročne zo sumy 974,08 Eur od 11.11.2013 do zaplattenia, 5,25 % ročne zo sumy 974,08 Eur od 11.12.2013 do zaplattenia, 5,25 % ročne zo sumy 974,08 Eur od 11.01.2014 do zaplattenia, 5,25 % ročne zo sumy 974,08 Eur od 11.02.2014 do zaplattenia, 5,25 % ročne zo sumy 974,08 Eur od 11.03.2014 do zaplattenia, 5,25 % ročne zo sumy 974,08 Eur od 11.04.2014 do zaplattenia, 5,25 % ročne zo sumy 974,08 Eur od 11.05.2014 do zaplattenia, 5,15 % ročne zo sumy 974,08 Eur od 11.06.2014 do zaplattenia, 5,15 % ročne zo sumy 974,08 Eur od 11.07.2014 do zaplattenia, 5,15 % ročne zo sumy 974,08 Eur od 11.08.2014 do zaplattenia, 5,05 % ročne zo sumy 974,08 Eur od 11.09.2014 do zaplattenia, 5,05 % ročne zo sumy 974,08 Eur od 11.10.2014 do zaplattenia, 5,05 % ročne zo sumy 974,08 Eur od 11.11.2014 do zaplattenia, 5,05 % ročne zo sumy 974,08 Eur od 11.12.2014 do zaplattenia, 5,05 % ročne zo sumy 974,08 Eur od 11.01.2015 do zaplattenia, 5,05 % ročne zo sumy 439,91 Eur od 11.02.2015 do zaplattenia, a nahradiť navrhovateľke trovy právneho zastúpenia vo výške 1.237,10 Eur do rúk právneho zástupcu navrhovateľky, do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

### o d ô v o d n e n i e :

Navrhovateľka sa podaným návrhom zo dňa 7.10.2013 domáhala, aby súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru, ktoré jej bolo dané listom odporcu zo dňa 31.7.2013, ktorý jej bol doručený 9.8.2013 je neplatné, a aby súdu zaviazal odporcu zaplatiť navrhovateľke náhradu mzdy odo dňa 16.8.2013, kedy navrhovateľka odporcovi oznámila, že trvá na ďalšom zamestnávaní až do dňa, kedy odporca navrhovateľke umožní pokračovať práci. Vec bola na Okresnom súde Trenčín zaevidovaná pod sp. zn. 15Cpr/9/2013.

Okresný súd Trenčín rozsudkom č.k. 15Cpr/9/2013-282 zo dňa 15.4.2014 určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané navrhovateľke listom odporcu zo dňa 31.07.2013, ktorý bol navrhovateľke doručený dňa 09.08.2013 je neplatné, návrh navrhovateľky o zaplattenie náhrady mzdy za obdobie od 16.08.2013 do umožnenia výkonu práce vylúčil na samostatné konanie. Súd z vykonaného dokazovania mal za preukázané, že navrhovateľka pri obchode s klientkou odporcu O.. P. S. postupovala v rozpore s internými predpismi odporcu, keď na žiadosť klientky navrhovateľka vykonala vklad a výber z účtu

kliečky a zadala pokyn na nákup podielových listov, no bez toho, aby interným predpisom vyžadované listiny klientka podpísala. Podľa názoru súdu sa však jednalo o porušenie pracovnej disciplíny, ktoré svojou intenzitou nedosiahlo stupeň závažného porušenia, pretože obchod prebehol celkom v súlade s vôľou klienta, k naplneniu všetkých formálnych náležitostí obchodu nedošlo len pre nedostatok času na strane klienta, ktorý v zapätí po realizácii obchodu odišiel na dovolenku, no hneď po návrate z dovolenky všetky formálne náležitosti obchodu naplnil, realizáciou obchodu nedošlo k žiadnym škodám na majetku odporcu ani klienta a navrhovateľka nebola vo svojom konaní vedená nekalým úmyslom, zohľadnené bolo aj to, že navrhovateľka si pred okamžitým skončením pracovného pomeru plnila svoje pracovné povinnosti a iné porušenie pracovnej disciplíny jej nebolo dovtedy vytknuté a významná bola aj tá skutočnosť, že ak by sa navrhovateľke podarilo odstrániť formálne nedostatky obchodu po tom, čo jej ich riaditeľka pobočky odporcu vytkla, konanie navrhovateľky by pravdepodobne /podľa riaditeľky pobočky odporcu/ bolo sankcionované len písomným upozornením na porušenie pracovnej disciplíny /vytýkacím listom/. Preto nebol naplnený dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Na základe odvolania odporcu Krajský súd v Trenčíne rozsudkom č.k. 17CoPr/6/2014-312 zo dňa 5.11.2014 rozsudok súdu prvého stupňa ako vecne správny potvrdil.

Návrh o náhradu mzdy bol po vylúčení na samostatné konanie Okresným súdom Trenčín zaevidovaný pod sp. zn. 20Cpr 1/2015, v ktorej veci súd nariadil pojednávanie, pričom vec bola prejednaná a rozhodnutá podľa § 101 ods. 2 O.s.p. v neprítomnosti štatutárneho orgánu odporcu, s čím odporca súhlasil.

Súd vykonal dokazovanie výsluchom navrhovateľky, oboznámením obsahu spisu Okresného súdu Trenčín sp. zn. 15Cpr/9/2013, najmä rozsudku Okresného súdu Trenčín č.k. 15Cpr/9/2013-282 zo dňa 15.4.2014, rozsudku Krajského súdu v Trenčíne č.k. 17CoPr/6/2014-312 zo dňa 5.11.2014, písomného podania navrhovateľky zo dňa 17.12.2015, návrhu dohody o urovaní zo dňa 1.12.2015, podacieho lístka, doručky od právneho zástupcu odporcu, mzdového listu navrhovateľky za rok 2013, žiadosti navrhovateľky o pridelovanie práce zo dňa 12.12.2014, vyjadrenia odporcu zo dňa 19.12.2014, písomného vyjadrenia odporcu zo dňa 13.1.2016, rozsudku Okresného súdu Trenčín č.k. 27Cpr/1/2011-515 zo dňa 4.12.2015, potvrdenia o vedení navrhovateľky v evidencii uchádzačov o zamestnanie na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny Trenčín zo dňa 20.11.2013, rozhodnutia o vyradení navrhovateľky z tejto evidencie zo dňa 20.11.2013, oznámenia Privatbanky, a.s. zo dňa 21.5.2014 o skončení pracovného pomeru, oznámenie zo dňa 23.6.2014 o zaradení občana do evidencie uchádzačov, potvrdenia Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny Trenčín zo dňa 11.2.2015 a rozhodnutia menovaného úradu zo dňa 6.2.2015 o vyradení z evidencie uchádzačov o zamestnanie.

Z obsahu spisu Okresného súdu Trenčín sp. zn. 15Cpr/9/2013 bolo zistené, že navrhovateľka pracovala pre odporcu na základe pracovnej zmluvy uzatvorenej dňa 2.6.2006 s právnym predchodcom odporcu L., a.s. ako zamestnávateľom, a to v pozícii bankový poradca. Zmluvné strany uzatvorili dohody o zmene pracovnej zmluvy v dňoch 23.4.2007, 7.12.2011. Splatnosť mzdy bola v pracovnej zmluve dohodnutá mesačne pozadu, a to 5. kalendárny deň nasledujúceho mesiaca. Dňa 9.8.2013 jej bolo doručené okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany odporcu, pričom navrhovateľka listom zo dňa 15.8.2013 doručeným odporcovi dňa 16.8.2013 oznámila odporcovi, že s okamžitým skončením pracovného pomeru nesúhlasí, považuje ho za neplatné a trvá na ďalšom zamestnávaní v zmysle pracovnej zmluvy. Z odpovede odporcu zo dňa 22.8.2013 vyplýva, že na okamžitom skončení pracovného pomeru navrhovateľky trval a prácu navrhovateľke neprideloval. Rozsudkom Okresného súdu Trenčín č.k. 15Cpr/9/2013-282 zo dňa 15.4.2014 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Trenčíne č.k. 17CoPr/6/2014-312 zo dňa 5.11.2014, právoplatného a vykonateľného dňa 15.12.2014 bolo určené, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané navrhovateľke listom odporcu je neplatné.

Listom zo dňa 12.12.2014 požiadala navrhovateľka odporcu o pridelovanie práce v zmysle platnej pracovnej zmluvy vzhľadom na skutočnosť, že rozsudkami Okresného súdu Trenčín a Krajského súdu v Trenčíne bolo okamžité skončenie pracovného pomeru určené za neplatné. Odporca listom zo dňa 19.12.2014 oznámil navrhovateľke, že do práce sa má dostaviť dňa 15.1.2015 o 8.00 hod na pobočku v Trenčíne na ul. Vajanského.

Zo mzdového listu navrhovateľky za obdobie od januára 2013 do decembra 2013 bolo zistené, že navrhovateľka v tomto období pracovala ako všeobecný poradca na pobočke odporcu v Trenčíne, na

Legionárskej ulici, pričom dosiahla mzdu za apríl 2013 v sume 824,04 Eur, za máj 2013 v sume 1.301,06 Eur, za jún 2013 v sume 793,14 Eur.

Z potvrdení a rozhodnutí Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Trenčín zo dňa 20.11.2013, 23.6.2014, 11.2.2015, predložených navrhovateľkou bolo zistené, že navrhovateľka bola evidovaná ako uchádzač o zamestnanie od 10.8.2013 do 31.10.2013, od 20.6.2014 do 14.12.2014. Z oznámenia Privatbanky, a.s. zo dňa 21.5.2014 adresovaného navrhovateľke vyplýva, že navrhovateľka pre túto banku pracovala na základe pracovnej zmluvy od 4.11.2013 do 19.6.2014, keď zastupovala zamestnankyňu, ktorá bola na materskej dovolenke.

Písomným podaním zo dňa 17.12.2015 navrhovateľka špecifikovala náhradu mzdy za obdobie od 16.8.2013 do 15.1.2015 v celkovej sume 16.527,94 Eur, t.j. 974,08 Eur za jeden mesiac, v sume 502,75 Eur za obdobie od 16.8.2013 do 31.8.2013, v sume 439,91 Eur za obdobie od 1.1.2015 do 15.1.2015, spolu s úrokom z omeškania v rozsahu, ako je uvedený vo výroku tohto rozsudku. Náhradu mzdy požaduje navrhovateľka za obdobie od 16.8.2013, kedy odporcovi oznámila, že trvá na ďalšom zamestnávaní do 15.12.2014, kedy nadobudol právoplatnosť a vykonateľnosť rozsudok Okresného súdu Trenčín č.k. 15Cpr/9/2013-282 zo dňa 15.4.2014 v spojení s potvrdzujúcim rozsudkom Krajského súdu v Trenčíne č.k. 17CoPr/6/2014-312 zo dňa 5.11.2014, ako aj za obdobie od 15.12.2014 do 15.1.2015, pretože v tomto období odporca nepridieval navrhovateľke prácu, napriek tomu, že ho o to žiadala, a navrhovateľka má teda nárok na náhradu mzdy aj za toto obdobie z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnávateľa. Súd na pojednávaní podľa § 95 ods. 1, 3 O.s.p. pripustil zmenu návrhu v tomto smere.

Odporca v písomnom podaní zo dňa 13.1.2016 poukázal na skutočnosť, že navrhovateľka pri obchode s klientom odporcu nepostupovala v súlade s internými predpismi odporcu, čo aj sama priznala vo svojom vyjadrení k okamžitému skončeniu pracovného pomeru a konajúci súd vo veci sp. zn. 15Cpr/9/2013 považoval jej konanie za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. Žiadal zohľadniť aj skutočnosť, že navrhovateľka po skončení pracovného pomeru s odporcom bola zamestnaná u iného zamestnávateľa. S poukazom na tieto skutočnosti v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce odporca navrhol, aby súd náhradu mzdy presahujúcu 12 mesiacov navrhovateľke nepriznal. Pokiaľ ide o úroky z omeškania poukázal odporca na uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. II.ÚS 494/2013, ktorý sa stotožnil s rozsudkom Okresného súdu Bratislava II sp. zn. 13 Cpr 15/2002, ktorý v obdobnom prípade navrhovateľke nepriznal úroky z omeškania, pričom svoje rozhodnutie odôvodnil tým, že „priznaná náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru vychádza z výšky priemernej mesačnej mzdy, ktorú navrhovateľka dosahovala pri neplatnom skončení pracovného pomeru, je dostatočná a primeraná zadosťučineniu na strane navrhovateľky a zároveň je dostatočnou sankciou pre odporcu, ktorý nepostupoval pri rozviazaní pracovného pomeru v súlade so zákonom.“ Ďalej poukázal na rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1 Cdo 116/2008, v ktorom sa uvádza, že „splatnosť náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru ako celku nemôže nastať skôr, než o nej rozhodol súd“. Z uvedeného teda vyplýva, že navrhovateľka nemá nárok na úrok z omeškania z uplatňovanej náhrady mzdy. Odporca dodal, že úroková sadzba 5,50% bola platná len do 12.11.2013, a od 13.11.2015 bola platná úroková sadzba 5,25 %.

Navrhovateľka na pojednávaní trvala na podanom návrhu v znení jeho špecifikácie písomným podaním zo dňa 17.12.2015. Uviedla, že hneď nasledujúci deň potom ako bol s ňou neplatne skončený pracovný pomer zo strany odporcu sa zaevidovala na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny Trenčín. Tam bola evidovaná v evidencii uchádzačov o zamestnanie do 31.10.2013. Následne od 1.11.2013 do 19.6.2014 pracovala ako bankový poradca na pobočke Privat banky, a.s. v Trenčíne, kde zastupovala zamestnankyňu, ktorá bola na materskej dovolenke. Mesačný príjem navrhovateľky z tohto zamestnania predstavoval 500 Eur v hrubom. Od 20.6.2014 až do 15.12.2014 bola opäť evidovaná na úrade práce ako nezamestnaná. Počas celej doby si aktívne hľadala prácu, najmä v bankovom sektore, zúčastnila sa viacerých pracovných pohovorov, výberových konaní na pracovnú pozíciu bankový poradca, a to v OTP banke a.s. v Trenčíne 1 krát, v SLSP a.s. v dvoch pobočkách v Trenčíne 3 krát, v Tatrabanke a.s. v pobočke v Trenčíne 1 krát, v Poštovej banke a.s., pobočka Trenčín 1 krát. Okrem toho si podala žiadosti aj do VUB banky a.s., Reifaisen banky a.s., kde ju však na výberové konania nepozvali. Zúčastnila sa aj výberového konania na pozíciu poradcu FIO banky a.s. pobočka Trenčín, výberové konanie sa konalo na centrále FIO banky v Bratislave. Nebola úspešná v pohovoroch vykonaných od júla 2014, resp. vždy skončila na druhom mieste, pričom si myslí, že odporca dal navrhovateľkiným potencionálnym zamestnávateľom negatívne referencie o nej. V rozhodnom období, za ktoré si

navrhovateľka uplatňuje náhradu mzdy nebola práceneschopná. Počas evidencie navrhovateľky v evidencii uchádzačov o zamestnanie navrhovateľka spolupracovala s úradom práce, dostavovala sa na stanovené termíny, zúčastnila sa aj na výberovom konaní, ktoré organizoval Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Trenčín. Poukázala na to, že v rozhodnom období mala v starostlivosti a aj stále má maloletú dcéru, ktorá v súčasnej dobe má 12 rokov, je slobodnou matkou. Na úhradu základných potrieb si navrhovateľka musela požičať peniaze od členov rodiny a od známych, ktoré pôžičky im postupne spláca. Čiastočne jej výdavky pomáhal vykryť otec maloletej dcéry, ktorý im pomáhal uhradiť nájom, keďže navrhovateľka bývala sama s dcérou v prenajatom byte. Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany odporcu na navrhovateľku zle psychicky vplývalo. Bol to pre ňu veľký šok. Najskôr ju nútili podpísať dohodu o skončení pracovného pomeru, čo odmietla, pretože to chcela prekonzultovať s niekým, potom jej zamestnávateľ dal okamžité skončenie pracovného pomeru a keďže išlo o jej prvú takúto skúsenosť, vyhľadala svojho všeobecného lekára, ktorý jej predpísal lieky na ukladnutie, na spanie. Personalistka z pobočky odporcu v Trenčíne navrhovateľke pri predkladaní dohody o skončení pracovného pomeru na podpis povedala, že ak ju navrhovateľka nepodpíše, už nebude mať šancu zamestnať sa v bankovom sektore. Hoci rozsudok Krajského súdu v Trenčíne, ktorým bol potvrdený rozsudok Okresného súdu Trenčín o tom, že skončenie pracovného pomeru zo strany odporcu bolo neplatné, nadobudol vykonateľnosť už v decembri 2014 odporca navrhovateľke umožnil pracovať na základe jej pôvodnej pracovnej zmluvy až 15.1.2015 a za toto obdobie nemohla byť navrhovateľka ani evidovaná na úrade práce. Navrhovateľke odporca umožnil pracovať dňa 15.1.2015 a jej pracovný pomer u odporcu trval do 31.7.2015, kedy ho ukončila navrhovateľka výpoveďou z dôvodu, že získala pracovnú ponuku od Privat banky a.s. pobočka Trenčín. Túto ponuku navrhovateľka prijala, pretože od januára 2015 kedy jej odporca začal znova prideľovať prácu u neho na pobočke v Trenčíne bolo navrhovateľke dávané najavo zo strany vedenia pobočky, že tam nie je vítaná, pociťovala to nie dobre, nebola tam správna pracovná atmosféra; mzdové podmienky boli približne rovnaké u odporcu ako aj v Privat banke a.s..

Právna zástupkyňa navrhovateľky na pojednávaní uviedla, že okamžité skončenie pracovného pomeru, ktoré súdy vyhodnotili ako neplatné, sa silno dotklo súkromného ako aj pracovného života navrhovateľky, zasiahlo to jej finančnú a majetkovú sféru. Navrhovateľke vznikol nárok na náhradu mzdy v sume jej priemerného zárobku. Navrhovateľka si uplatňuje náhradu mzdy za obdobie odkedy požiadala odporcu, aby jej umožnil ďalej u neho pracovať až do doby, kedy tak spravil. Poukázala na to, že navrhovateľka je slobodná matka, stará sa o maloleté dieťa. Potom ako neplatne s ňou odporca rozviazal pracovný pomer si navrhovateľka dávala viacero žiadostí o prijatie do zamestnania, zúčastnila sa výberových konaní, pričom pracovala od 4.11.2013 do 19.6.2014 pre Privat banku, a.s. ako bankový poradca na dobu určitú, na zástup inej zamestnankyne, ktorá čerpala materskú dovolenku. V ostatnom období, za ktoré si navrhovateľka uplatňuje náhradu mzdy, bola evidovaná na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny Trenčín ako nezamestnaná, s úradom práce spolupracovala. Počas celého rozhodného obdobia nebola navrhovateľka práceneschopná, preto nie je možné krátiť požadovanú náhradu mzdy. Uplatnený nárok je dôvodný aj pokiaľ ide o úrok z omeškania, ktorý bol uplatnený v súlade s Občianskym zákonníkom ako aj s nariadením vlády č. 87/1995 Z.z. za použitia príslušnej úrokovej sadzby ECB platnej k prvému dňu omeškania a úrok z omeškania prináleží zamestnancovi z nevyplatenej náhrady mzdy, čo konštatoval napr. aj Okresný súd Trenčín v rozsudku č.k. 27Cpr/1/2011-515 zo dňa 4.12.2015. Pri výpočte náhrady mzdy navrhovateľka vychádzala zo mzdového listu, konkrétne zo súm hrubej mzdy za apríl 2013, kedy bola táto vo výške 828,04 Eur, máj 2013, kedy bola vo výške 1.301,06 Eur, a jún 2013, kedy bola vo výške 793,14 Eur.

Právny zástupca odporcu uviedol, že odporca nie je ochotný zaplatiť navrhovateľke náhradu mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov, pretože v konaní bolo preukázané, že navrhovateľka sa dopustila porušenia pracovnej disciplíny a zároveň preto, lebo pracovala po dobu 7 mesiacov pre iného zamestnávateľa. Nesúhlasil ani s požiadavkou na zaplatenie úroku z omeškania z náhrady mzdy, pretože podľa názoru odporcu je priznanie náhrady mzdy za 12 mesiacov dostatočnou sankciou, za to že odporca nie celkom správne vyhodnotil porušenie pracovnej disciplíny zo strany navrhovateľky. V tejto súvislosti poukázal na argumentáciu a rozhodnutia súdov uvedené v písomnom podaní odporcu zo dňa 13.1.2016. Ďalej uviedol, že odporca nespochybnuje výšku náhrady mzdy 974,08 Eur za 1 mesiac, tak ako ju vypočítala navrhovateľka, pretože táto suma vychádza z podkladov, ktoré majú obe sporové strany k dispozícii a odporca súhlasil aj s výpočtom výšky náhrady mzdy za alikvotnú časť mesiaca august 2013, a január 2015.

Podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce Ak zamestnávateľ dal 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 za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

Z vykonaného dokazovania mal súd za preukázané, že navrhovateľka ako zamestnanec vykonávala od 5.6.2006 pre právneho predchodcu odporcu a následne pre odporcu ako zamestnávateľa prácu bankového poradcu v prevádzke odporcu v Trenčíne, pričom tento pracovný pomer medzi účastníkmi bol založený v zmysle § 42 ods. 1 Zákonníka práce na základe pracovnej zmluvy zo dňa 2.6.2006. Rozsudkom Okresného súdu Trenčín č.k. 15Cpr/9/2013-282 zo dňa 15.4.2014 v spojení s potvrdzujúcim rozsudkom Krajského súdu v Trenčíne č.k. 17CoPr/6/2014-312 zo dňa 5.11.2014, právoplatným dňa 15.12.2014 bolo určené, že okamžité skončenie pracovného pomeru, ktoré bolo dané navrhovateľke listom odporcu zo dňa 31.7.2013, ktorý jej bol doručený 9.8.2013 je neplatné. Týmto rozhodnutím súdu je súd rozhodujúci o náhrade mzdy podľa § 79 Zákonníka práce viazaný. S poukazom na uvedené skutočnosti a s prihliadnutím na to, že navrhovateľka oznámila písomne dňa 16.8.2013 odporcovi, že trvá na tom, aby ju naďalej zamestnával, pracovný pomer navrhovateľky nebol ukončený uvedeným jednostranným právnym úkonom odporcu, a navrhovateľke v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce vzniklo právo na náhradu mzdy v sume jej priemerného zárobku. Toto právo patrí navrhovateľke od 16.8.2013, kedy oznámila odporcovi, že trvá na tom, aby ju naďalej zamestnával až do 15.1.2015, kedy jej odporca umožnil pokračovať v práci. Uvedené obdobie nepresahuje zákonom stanovený limit 36 mesiacov. Počas tohto rozhodného obdobia bola navrhovateľka schopná a ochotná prácu pre odporcu v zmysle pracovnej zmluvy vykonávať, nebránila jej v tom práceneschopnosť, ani iné prekážky v práci na strane zamestnanca. Pri určení náhrady mzdy postupovala navrhovateľka v súlade s ustanovením § 134 ods. 1, 2 Zákonníka práce, v zmysle ktorých sa priemerný zárobok zisťuje zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období, pričom rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Pre výpočet priemerného zárobku vychádzala navrhovateľka zo mzdy navrhovateľky za mesiac apríl 2013 (828,04 Eur), máj 2013 (1.301,06 Eur), jún 2013 (793,14 Eur) podľa mzdového listu navrhovateľky, teda zo mzdy navrhovateľky za štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, kedy bolo dané navrhovateľke neplatné skončenie pracovného pomeru. Náhrada mzdy potom predstavuje 974,08 Eur za 1 mesiac. Odporca súhlasil s výškou tejto náhrady mzdy za jeden mesiac, ako aj s výškou náhrady mzdy v sume 502,75 Eur za obdobie od 16.8.2013 do 31.8.2013 a v sume 439,91 Eur za obdobie od 1.1.2015 do 15.1.2015, a nespochybňoval ani ich výpočet navrhovateľkou. Keďže sa účastníci v tomto smere zhodli, nenavrhl doplniť dokazovanie, súd aj s prihliadnutím na zásadu hospodárnosti konania z týchto súm pri rozhodovaní o náhrade mzdy vychádzal.

Pretože celkový čas, za ktorý uplatnila navrhovateľka náhradu mzdy presahuje 12 mesiacov, odporca podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce navrhol, aby súd navrhovateľke nepriznal náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov. Skutočnosti tvrdené navrhovateľom však podľa názoru súdu nezakladajú dôvod pre nepriznanie náhrady mzdy, prípadne pre jej zníženie za čas presahujúci 12 mesiacov v zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce. Je pravda, že navrhovateľka sa dopustila porušenia pracovnej disciplíny, no faktom je, že nešlo o závažné porušenie pracovnej disciplíny, na ktorú skutkovú situáciu sa viaže oprávnenie zamestnávateľa okamžite skončiť pracovný pomer. Okamžité skončenie pracovného pomeru je výnimočným spôsobom skončenia pracovného pomeru, ktorý má zamestnávateľ použiť jedine po dôkladnom a starostlivom zvážení všetkých okolností prípadu. Pochybenie navrhovateľky spočívalo v tom, že nedodržala interné predpisy pri uskutočňovaní obchodu, ktorý však zodpovedal požiadavke klienta odporcu, vyjadroval jeho vôľu a formálne náležitosti obchodu neboli zrealizované z dôvodov na strane klienta, no navrhovateľka bola pripravená ich splniť. Ako bolo konštatované v

rozsudku sp. zn. 15Cpr 9/2013 navrhovateľka nekonala s nekalým úmyslom, ale v záujme klienta odporcu a v dôsledku porušenia interných predpisov nedošlo k žiadnym škodám na majetku odporcu ani klienta. Súd neuznal ani argument odporcu spočívajúci v tom, že navrhovateľka počas obdobia, za ktoré uplatňuje náhradu mzdy, pracovala po dobu 7 mesiacov pre iného zamestnávateľa. Bolo síce preukázané, že navrhovateľka od 4.11.2013 do 19.6.2014 pracovala ako bankový poradca pre Privat banku, a.s. s hrubou mzdou 500 Eur mesačne, no vo veci je rozhodujúca tá skutočnosť, že odporca neoprávnene skončil s navrhovateľkou pracovný pomer okamžitým skončením pracovného pomeru, a vzhľadom na okamžité účinky tohto spôsobu skončenia pracovného pomeru, vystavil navrhovateľku, ktorá v tom čase bola slobodnou matkou, nebezpečenstvu, že nebude schopná uspokojiť základné životné potreby svoje a svojho maloletého dieťaťa. Keďže v dôsledku tohto nesprávneho postupu odporcu navrhovateľka stratila pravidelný zdroj príjmu, a odporca ju odmietol napriek jej žiadosti ďalej zamestnávať, navrhovateľka sa musela okamžite zaevidovať na úrade práce, stala sa osobou odkázanou na pomoc zo strany štátu a členov rodiny, a je logické a samozrejmé, že si navrhovateľka hľadala nové zamestnanie, a to nie len prostredníctvom úradu práce, ale aj sama, keď sa zúčastňovala viacerých výberových konaní vo viacerých peňažných ústavoch. Celú dobu, počas ktorej navrhovateľka nebola zamestnaná, bola riadne evidovaná v evidencii uchádzačov o zamestnanie na úrade práce, s ktorým spolupracovala. Zodpovedný a aktívny prístup navrhovateľky pri hľadaní zamestnania, a následné dočasné zapojenie sa do pracovného procesu v období od 4.11.2013 do 19.6.2014, keď zastupovala zamestnankyňu v Privat banke, a.s., ktorá čerpala materskú dovolenku, teda súd nemohol zohľadniť v tom smere, žeby jej znížil, prípadne nepriznal náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov. Za daných okolností by to bolo nespravodlivé, a znamenalo by to popretie zmyslu inštitútu náhrady mzdy ako sankcie pre zamestnávateľa za neplatné skončenie pracovného pomeru. Súd potom uzavrel, že navrhovateľka sa dôvodne proti odporcovi domáhala zaplatenia náhrady mzdy za celé obdobie od 16.8.2013 do 15.1.2015 v úhrnnej sume 16.527,94 Eur.

Podľa § 129 ods. 1 Zákonníka 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 § 132 Zákonníka práce Ustanovenia § 129 až 131 sa vzťahujú rovnako na všetky zložky príjmu zamestnanca poskytované zamestnávateľom, ak ide o ich splatnosť, výplatu a vykonávanie zrážok.

Podľa § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka 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.

Zákonník práce v ustanoví § 129 ods. 1 Zákonníka práce preferuje dohodu zamestnávateľa a zamestnanca o splatnosti mzdy. V danom prípade bola splatnosť mzdy zmluvnými stranami dohodnutá v pracovnej zmluve zo dňa 2.6.2006 na 5. deň nasledujúceho mesiaca. S poukazom na ust. § 132 Zákonníka práce splatnosť mzdy je rovnaká aj pre splatnosť náhrady mzdy (za zložku príjmu zamestnanca, ktorú je povinný zamestnávateľ poskytovať zamestnancovi treba považovať aj náhradu mzdy). Keďže odporca navrhovateľke neuhradil náhradu mzdy za obdobie od 16.8.2013 do 15.1.2015, dostal sa do omeškania so zaplatením náhrady mzdy, ktorá predstavuje peňažné plnenie, a preto sa navrhovateľka podľa § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka domáhala zaplatenia úroku z omeškania. S poukazom na ustanovenie § 1 ods. 4 Zákonníka práce v znení zákona č. 460/2008 Z.z. sa subsidiárne použijú na pracovnoprávne vzťahy všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka. Medzi takéto všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka patria podľa názoru súdu aj ustanovenia § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka o povinnosti dlžníka zaplatiť veriteľovi úrok z omeškania v prípade, že dlžník je v omeškaní so splnením peňažného dlhu, pretože Zákonník práce nemá osobitnú úpravu úrokov z omeškania. Nemožno za všeobecné ustanovenia považovať len ustanovenia § 1 až § 122 Občianskeho zákonníka, vzhľadom na ich označenie. Súd zvolil výklad teleologický, prihliadal na podstatu a účel citovaného ustanovenia § 1 ods. 4 Zákonníka práce. Úrok z omeškania je vo svojej podstate majetkovou sankciou, ktorá má veriteľa (zamestnanca) odškodniť za to, že nemohol použiť dlhovanú istinu náhrady mzdy, úžitky ktorej na druhej strane mohol za čas meškania poberať dlžník, teda zamestnávateľ. Rovnako tak sa na pracovnoprávne vzťahy použijú subsidiárne aj tie ustanovenia Občianskeho zákonníka o náhrade škody, o bezdôvodnom obohatení, ktoré Zákonník práce neupravuje osobitne. Úrok z omeškania uplatnila navrhovateľka v súlade s vykonávacím predpisom, a to

s ustanovením § 3 nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z. v znení nariadenia vlády SR č. 20/2013 Z.z., podľa ktorého výška úrokov z omeškania je o päť percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky (ECB) platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu. Úrok z omeškania patrí až do zaplatenia istiny. Vzhľadom na dohodnutú splatnosť mzdy sa odporca dostal do omeškania so zaplatením náhrady mzdy 502,75 Eur za august 2013 od 6.9.2013, náhrady mzdy 974,08 Eur za september 2013 od 6.10.2013, náhrady mzdy 974,08 Eur za september 2013 od 6.10.2013, náhrady mzdy 974,08 Eur za október 2013 od 6.11.2013, náhrady mzdy 974,08 Eur za november 2013 od 6.12.2013, náhrady mzdy 974,08 Eur za december 2013 od 6.1.2014, náhrady mzdy 974,08 Eur za január 2014 od 6.2.2014, náhrady mzdy 974,08 Eur za február 2014 od 6.3.2014, náhrady mzdy 974,08 Eur za marec 2014 od 6.4.2014, náhrady mzdy 974,08 Eur za apríl 2014 od 6.5.2014, náhrady mzdy 974,08 Eur za máj 2014 od 6.6.2014, náhrady mzdy 974,08 Eur za jún 2014 od 6.7.2014, náhrady mzdy 974,08 Eur za júl 2014 od 6.8.2014, náhrady mzdy 974,08 Eur za august 2014 od 6.9.2014, náhrady mzdy 974,08 Eur za september 2014 od 6.10.2014, náhrady mzdy 974,08 Eur za október 2014 od 6.11.2014, náhrady mzdy 974,08 Eur za november 2014 od 6.12.2014, náhrady mzdy 974,08 Eur za december 2014 od 6.1.2015, náhrady mzdy 439,91 Eur za január 2015 od 6.2.2015. Sadzba ECB bola od 8.5.2013 do 12.11.2013 vo výške 0,50% ročne, od 13.11.2013 do 10.6.2014 vo výške 0,25% ročne, od 11.6.2014 do 9.9.2014 vo výške 0,15% ročne a od 10.9.2014 vo výške 0,05% ročne. Navrhovateľka úrok z omeškania ohľadom jednotlivých mesačných náhrad mzdy uplatnila pokiaľ ide o počiatok omeškania v menšom rozsahu (rozdiel 5 dní), no keďže ide o návrhové konanie súd s poukazom na ust. § 153 ods. 2 O.s.p. nemohol priznať viac, ako žiadala. Súd nepovažoval za dôvodnú argumentáciu odporcu o tom, že priznanie náhrady mzdy je v danej veci dostatočná sankcia, a podľa neho navrhovateľke nemá byť priznaný úrok z omeškania z náhrady mzdy. Závery v uznesení Ústavného súdu SR sp. zn. II ÚS 494/2013-9 zo dňa 9.10.2013, na ktoré poukázal odporca, nemožno použiť na prejednávajúcu vec. Prípado, ktorý posudzoval Ústavný súd SR bol založený na odlišných skutkových okolnostiach. Sťažovateľke ako zamestnankyni bola rozsudkami okresného a krajského súdu z dôvodu neplatného rozviazania pracovného pomeru výpoveďou priznaná náhrada mzdy v sume 49.781,52 Eur za obdobie od 1.1.2003 do 26.8.2009 a jej návrh bol zamietnutý v časti úroku z omeškania z tejto náhrady mzdy, a tento zamietajúci výrok napadla sťažovateľka v ústavnej sťažnosti. Ústavný súd SR nepovažoval sťažnosť za opodstatnenú. Poukázal na to, že náhrada mzdy má byť určená v súlade s jej satisfakčnou, sankčnou, sociálnou funkciou v sume, ktorá ako celok má uvedené funkcie naplňať. Celkovo priznanú náhradu mzdy v sume 49.781,52 Eur nepovažoval ústavný súd za nedostatočnú alebo nezodpovedajúcu účelu a funkciám inštitútu náhrady mzdy, a to aj po zohľadnení skutočností, že od splatnosti náhrady mzdy v jednotlivých mesiacoch uplynul zjavne dlhší čas. Na rozdiel od veci posudzovanej ústavným súdom, v ktorej bola sťažovateľke daná výpoveď a až uplynutím zákonnej výpovednej doby jej skončil pracovný pomer, v prejednávanej veci bolo navrhovateľke dané okamžité skončenie pracovného pomeru, čo malo pre ňu za následok okamžitú stratu zdroja príjmu, ďalej navrhovateľke bola priznaná náhrada mzdy niekoľkonásobne nižšia, za oveľa kratšie obdobie, pričom od omeškania s prvou mesačnou náhradou mzdy neuplynula do vyhlásenia rozsudku ani doba 2 a pol roka. Preto mal súd za to, že vzhľadom na okolnosti daného prípadu je pre zabezpečenie adekvátnej miery zadostučinenia potrebné okrem náhrady mzdy priznať navrhovateľke aj úrok z omeškania, aby bol naplnený účel a funkcie inštitútu náhrady mzdy. Najvyšší súd SR v uznesení sp. zn. 1 Cdo 116/2008 zo dňa 17.12.2009, na ktoré poukázal odporca vo svojom písomnom vyjadrení, neuvádzal, že splatnosť náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru ako celku nemôže nastať skôr než o nej rozhodol súd. Ide o záver Krajského súdu v Košiciach obsiahnutý v odôvodnení jeho rozsudku sp. zn. 1Co 20/2008 zo dňa 19.6.2008, ktorý Najvyšší súd SR považoval za nesprávny a z toho dôvodu dovolaním napadnutý rozsudok Krajského súdu v Košiciach zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Najvyšší súd SR vo svojom uznesení sp. zn. 1 Cdo 116/2008 zo dňa 17.12.2009 uzavrel, že vzhľadom na zákonnú úpravu (§ 129, § 132 Zákonníka práce) splatnosť náhrady mzdy nastáva pozadu za mesačné obdobie rovnako ako splatnosť mzdy, pokiaľ si zmluvné strany nedohodnú inak. Rozsudok súdu priznávajúci náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru má teda povahu deklaratórneho rozsudku, ktorý potvrdzuje už jestvujúce hmotné práva a povinnosti; nekonštituuje žiaden nový právny stav. Povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru a s tým súvisiacu splatnosť náhrady mzdy teda nevzniká až súdnym rozhodnutím, ale vyplýva z citovaných ustanovení hmotného práva. S týmto záverom Najvyššieho súdu SR sa stotožnil aj Ústavný súd SR v uznesení Ústavného súdu SR sp. zn. II ÚS 494/2013-9 zo dňa 9.10.2013, podľa ktorého sa zamestnávateľ dostáva do omeškania s vyplatením jednotlivých mesačných náhrad mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru márnym uplynutím výplatného termínu v nasledujúcom kalendárnom mesiaci, od kedy vzniká zamestnancovi

právo na úrok z omeškania. Preto súd vyhodnotil uplatnený úrok z omeškania za dôvodný v celom rozsahu.

S poukazom na uvedené skutočnosti súd za použitia citovaných právnych predpisov zaviazal odporcu, aby navrhovateľke zaplatil náhradu mzdy spolu s úrokom z omeškania v uplatnenom rozsahu po pripustenej zmene návrhu.

Vzhľadom na plný úspech navrhovateľky v konaní, jej v zmysle zásady úspechu podľa § 142 ods. 1 O.s.p. patrí plná náhrada trov konania. Trovy konania navrhovateľky predstavujú trovy právneho zastúpenia, ktoré jej právna zástupkyňa uplatnila vo výške 1.780,40 Eur za 5 úkonov právnej služby. Iné trovy konania z obsahu spisu nevyplývajú. Pri rozhodovaní o trovách právneho zastúpenia súd použil vyhl. č. 655/2004 Z.z. o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnych služieb. Z obsahu spisu vyplýva, že právna zástupkyňa navrhovateľky vykonala 5 účelných úkonov právnej služby, a to spoločný úkon - prevzatie a príprava zastúpenia 14.8.2013, a ďalej úkony týkajúce sa len nároku o náhradu mzdy - účasť na pojednávaní dňa 11.11.2015 (odročené bez prejednávania), písomné podanie protistrane - návrh dohody o urovaní 1.12.2015 so špecifikáciou náhrad mzdy, písomné podanie na súd 17.12.2015 (špecifikácia náhrady mzdy), účasť na pojednávaní dňa 13.1.2016. Výška náhrady mzdy bola navrhovateľkou vyčíslená na sumu 16.527,94 Eur až podaním zo dňa 1.12.2015 /návrh dohody o urovaní/, a preto za predchádzajúce úkony pri stanovení hodnoty konania súd vychádzal z ust. § 11 ods. 1 písm. a/ vyhl. č. 655/2004 Z.z., podľa ktorého základná sadzba tarifnej odmeny za jeden úkon právnej služby je jedna trinástina výpočtového základu, ak nie je možné vyjadriť hodnotu veci alebo práva v peniazoch, alebo ju možno zistiť len s nepomernými ťažkosťami. Za spoločný úkon - prevzatie a príprava zastúpenia 14.8.2013 týkajúci sa dvoch nárokov, a to o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a nešpecifikovanej náhrady mzdy by patrila podľa § 13 ods. 3 vyhl. č. 655/2004 Z.z. (pri spojení dvoch alebo viacerých vecí sa základná sadzba tarifnej odmeny určenej z tarifnej hodnoty veci s najvyššou hodnotou zvyšuje o tretinu základnej sadzby tarifnej odmeny, ktorá by advokátovi patrila v ostatných spojených veciach) tarifná odmena vo výške 60,07 Eur + 1/3-ina z 60,07 eur (20,02 eur), t.j. 80,09 Eur, a keďže uznesením Okresného súdu Trenčín č.k. 15Cpr/9/2013-322 zo dňa 11.2.2015 bola navrhovateľke za tento úkon priznaná odmena 60,07 eur a režijný paušál 7,81 Eur, priznal súd navrhovateľke zvýšnú časť tarifnej odmeny v sume 20,02 Eur bez režijného paušálu, nakoľko by sa jednalo o duplicitné odmeňovanie. Za účasť na nemeritórnom pojednávaní dňa 11.11.2015, kedy ešte navrhovateľka nešpecifikovala náhradu mzdy patrí podľa § 11 ods. 1 písm. a/, § 13a ods. 4, § 16 ods. 3 vyhl. č. 655/2004 Z.z. 1/4 ina tarify 64,53 Eur, t.j. 16,13 Eur, a režijný paušál 8,39 eur. Za písomné podanie protistrane - návrh dohody o urovaní 1.12.2015, písomné podanie na súd 17.12.2015 (špecifikácia náhrady mzdy), účasť na pojednávaní dňa 13.1.2016 vzhľadom na uplatnenú náhradu mzdy 16.527,94 Eur podľa § 10 ods. 1, § 16 ods. 3, vyhl. č. 655/2004 Z.z. patrí základná sadzba tarifnej odmeny 320,34 Eur x 3 úkony, režijný paušál vo výške 8,39 Eur x 2 úkony z roku 2015, režijný paušál vo výške 8,58 Eur za 1 úkon z roku 2016. Režijný paušál a trovy právneho zastúpenia v úhrnnej výške 1.030,92 Eur patria zvýšené o 20% DPH /206,18 Eur/ podľa § 18 ods. 3 vyhl. č. 655/2004 Z.z., keďže právna zástupkyňa navrhovateľky je platiteľom DPH. Súd zaviazal podľa § 142 ods. 1 O.s.p. odporcu, aby navrhovateľke zaplatil náhradu trov právneho zastúpenia vo výške 1.237,10 Eur, do rúk právnej zástupkyne navrhovateľky podľa § 149 ods. 1 O.s.p.

**P o u č e n i e:** Proti tomuto rozhodnutiu je možné podať odvolanie do 15 dní odo dňa doručenia prostredníctvom Okresného súdu Trenčín na Krajský súd v Trenčíne v 2 vyhotoveniach.

Podľa § 42 ods. 3 O.s.p. musí byť z podaného odvolania zjavné, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka a čo sleduje, a musí byť podpísané a datované. Podanie treba predložiť s potrebným počtom rovnopisov a príloh tak, aby jeden rovnopis zostal na súde a aby každý účastník dostal jeden rovnopis s prílohami, ak je to potrebné. Ak účastník nepredloží potrebný počet rovnopisov a príloh, súd vyhotoví kópie na jeho trovy.

Podľa § 205 ods. 1 O.s.p. 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.

Podľa § 205 ods. 2 O.s.p. 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.

Podľa § 251 ods. 2 O.s.p. ak povinný dobrovoľne nespĺní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozhodnutiu je možné podať odvolanie do 15 dní odo dňa doručenia prostredníctvom Okresného súdu Trenčín na Krajský súd v Trenčíne v 2 vyhotoveniach.

Podľa § 42 ods. 3 O.s.p. musí byť z podaného odvolania zjavné, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka a čo sleduje, a musí byť podpísané a datované. Podanie treba predložiť s potrebným počtom rovnopisov a príloh tak, aby jeden rovnopis zostal na súde a aby každý účastník dostal jeden rovnopis s prílohami, ak je to potrebné. Ak účastník nepredloží potrebný počet rovnopisov a príloh, súd vyhotoví kópie na jeho trovy.

Podľa § 205 ods. 1 O.s.p. 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.

Podľa § 205 ods. 2 O.s.p. 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.

Podľa § 251 ods. 2 O.s.p. ak povinný dobrovoľne nespĺní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie.