

Súd: Krajský súd Trenčín
Spisová značka: 4Co/509/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3713210415
Dátum vydania rozhodnutia: 28. 01. 2016
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Oľga Lichnerová
ECLI: ECLI:SK:KSTN:2016:3713210415.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trenčíne v senáte zloženom z predsedníčky JUDr. Oľgy Lichnerovej a sudkýň JUDr. Alice Beňovej a JUDr. Ivety Martinákovovej v právnej veci navrhovateľa Z. I., a.s. so sídlom I., A. nábrežie XX, D.: XXXXXXX, zastúpeného P. P. V., advokátkou so sídlom I., B. XXXX/XXX, proti odporcovi F. P. R., bytom E. J., F. XXX/X, zastúpenému P. X. V., advokátom so sídlom V. A., M.R. V. 2, o zaplatenie 139,92 eur s príslušenstvom, o odvolaní odporcu proti rozsudku Okresného súdu Považská Bystrica zo dňa 22. januára 2014, č.k. 8C/244/2013-51 takto

rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa **p o t v r d z u j e**.

Odporca je **p o v i n ť** zaplatiť navrhovateľovi náhradu trov odvolacieho konania - trov právneho zastúpenia vo výške 24,64 eur, k rukám advokátky P.. P. V., do troch dní.

o d ô v o d n e n i e :

Napadnutým rozsudkom súd prvého stupňa uložil odporcovi povinnosť zaplatiť navrhovateľovi 139,92 eur s 9,25 % úrokom z omeškania ročne od 8.12.2011 do zaplatenia a nahradiť mu trovy konania 16,50 eur a trovy právneho zastúpenia 281,05 eur, všetko na účet P.. P. V. , do 3 dní od právoplatnosti rozsudku. Vychádzal zo zistenia, že navrhovateľ je právnym nástupcom pôvodného zamestnávateľa odporcu, čo vyplýva z dodatku k pracovnej zmluve, ktorý uzatvoril odporca s navrhovateľom dňa 26.07.2010. Pôvodnú pracovnú zmluvu zo dňa 18.12.2008 odporca uzatvoril so spoločnosťou Z. s poliklinikou - V. I. n.o. s tým, že podľa tejto zmluvy pracovný pomer bol uzatvorený na dobu určitú (čl.2/ pracovnej zmluvy) a pracovný čas bol dohodnutý XX hod. týždenne, rovnomerne rozvrhnutý v jednosmennej prevádzke (čl. 5/ pracovnej zmluvy). Dňa 18.03.2011 účastníci konania uzatvorili dohodu o zmene pracovných podmienok (čl.1.35 spisu), na základe ktorej sa zmluvné strany dohodli na kratšom pracovnom čase zamestnanca v trvaní 20 hod. týždenne, čím zmenili čl. 5/ pôvodnej pracovnej zmluvy zo dňa 18.12.2008 s tým, že uvedený pracovný čas je týždenne rovnomerne rozvrhnutý v jednosmennej prevádzke. Dohoda nadobudla účinnosť 01.04.2011 a vo zvyšnej časti pracovná zmluva zostala nezmenená. Dňa 20.09.2011 účastníci konania uzatvorili dohodu o skončení pracovného pomeru ku dňu 23.09.2011 na základe žiadosti zamestnanca. Z vykonaného dokazovania mal súd za preukázané, že odporcovi ako bývalému zamestnancovi navrhovateľa v čase trvania pracovného pomeru za rok 2010 vznikol nárok na dovolenku v počte 25 dní a za rok 2011 v počte 16,5 dňa. Taktiež bolo nesporne preukázané, že odporca za rok 2010 v roku 2010 vyčerpal len 3 dni a 22 dní čerpal v priebehu roka 2011 tak, že časť dovolenky v počte 6 dní čerpal v čase, keď jeho pracovný čas bol 40 hodín týždenne a zvyšok, t.j. 15 dní, čerpal v čase, keď už mal pracovný čas dohodnutý na 20 hod. týždenne. Keďže pracoval stále u toho istého zamestnávateľa za rok 2011 by mu vznikol nárok taktiež na 25 dní dovolenky za predpokladu, že by tento rok odpracoval celý, čo sa však nestalo. Keďže pracovný pomer preukázateľne odporca u navrhovateľa ukončil dňa 23.9. vznikol mu za rok 2011 nárok už len na pomernú časť dovolenky v trvaní 16,5 dňa. Znamená to teda, že pokiaľ odporca má nárok na čerpanie dovolenky za rok 2010

v počte 22 dní a za rok 2011 v počte 16,5 dňa, celkom mu vznikol nárok na čerpanie dovolenky v počte 38,5 dňa . V roku 2011 odporca však preukázateľne, čo ani nerozporoval, vyčerpal až 47 dní dovolenky. Navrhovateľ sa preto dôvodne domáhal vrátenia vyplatenej náhrady za dovolenku za 8,5 dňa s tým, že od vyplatenej náhrady odpočítal poistné a celkovú daň. Odporca sa v konaní bránil tým, že z dôvodu zmeny jeho pracovného času zo 40 hod. na 20 hod. je situácia taká, že pokiaľ čerpal dovolenku, na ktorú mu vznikol nárok v čase, keď jeho pracovný čas bol 40 hod., tak mu má byť náhrada za túto dovolenku vyplatená tak, že náhrada mala byť počítaná z ceny práce, na ktorú mal nárok , keď pracoval 8 hod. týždenne, čo znamená, že pokiaľ mu bola vyplácaná podľa ceny práce pri 20 hod. týždennom pracovnom čase, vznikol mu nárok na dvojnásobný počet dní dovolenky, a teda neprečerpal žiadnu dovolenku, ako to tvrdí navrhovateľ. Súd sa však s týmto jeho názorom nestotožnil, pretože dovolenka, ktorá je poskytovaná zamestnancom a na ktorú zamestnancom vznikne nárok, je určená na zotavenie zamestnanca a poskytuje sa zamestnancovi v závislosti od odpracovaných dní, pričom za odpracovaný deň sa považuje deň , v ktorom zamestnanec odpracoval prevažnú časť svojej zmeny. Pri tom jednoznačne platí, že pri výmere dovolenky u zamestnanca so skráteným prac. úväzkom, je potrebné prihliadať nie na počet prac. hodín v týždni, ale na dĺžku pracovného týždňa. U zamestnanca s 5 dňovým prac. týždňom je týždňom dovolenky vždy 5 prac. dní , pričom náhrada sa vypláca tak, že je vypočítavaná z priemerného hodinového zárobku zamestnanca, pričom podľa ustanov. § 134 ods. 1 Zákonníka práce priemerný zárobok na pracovno-právne účely zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodnom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodnom období, pričom podľa § 134 ods. 2 Zákonníka práce rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku , v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrťroka ak zákon neustanovuje inak. Na náhradu za dovolenku nemá preto vplyv skutočnosť, či táto dovolenka vznikla v čase plného pracovného úväzku alebo v čase polovičného prac. úväzku, ale na náhradu mzdy má vplyv jedine priemerná mzda, ktorú dosahoval zamestnanec v rozhodnom období. V danom prípade preukázateľne odporca čerpal dovolenku v roku 2011, a to v čase, kedy ešte nevedel, že celý rok 2011 neodpracuje, preto mu zamestnávateľ čerpanie dovolenky umožnil aj v takom rozsahu , ale navrhovateľovi z dôvodu, že dňom 23.09.2011 skončil pracovný pomer za rok 2011 vznikol nárok len na 16,5 dňa . Odporca tak prečerpal dovolenku o 8,5 dňa. Keďže preukázateľne mu bola náhrada za túto dovolenku aj vyplatená, pričom výšku vyplatenej náhrady odporca nepopiera, navrhovateľ sa dôvodne domáhal vrátenia vyplatenej náhrady za prečerpanú dovolenku vo výške uplatnenej v návrhu, a to v súlade s ustanov. § 117 Zákonníka práce. Preto súd jeho návrhu vyhovel. O trovách konania rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p. v prospech navrhovateľa , ktorý mal plný úspech. Súd mu preto priznal náhradu jeho trov, ktoré mu vznikli zaplatením súdneho poplatku z návrhu vo výške 16,50 eur a titulom právneho zastúpenia za 4 úkony právnej pomoci á 16,60 eur podľa ustanov. §10 ods.1 vyhl. 655/2004 Z.z. a to za prevzatie veci, spísanie návrhu, vyjadrenia k odporu a za účasť na pojednávaní dňa 22.01.2014. Súd ďalej priznal hotové výdavky za 3 úkony á 7,81 eur za úkony vykonané v roku 2013 a 8,04 eur za účasť na pojednávaní v roku 2014. Keďže právna zástupkyňa nemá sídlo v sídle tamajšieho súdu , súd jej priznal aj cestovné náhrady v celkovej výške 75,98 eur a to pri použití motorového vozidla zn. Mitsubishi Outlander ečv: I. XXX T. za cestu Žarnovica - PB a späť, čo predstavuje 274 km , pri spotrebné nafty 6,9 l/100km, cene PHM 1,367 eur/l. Tiež súd priznal náhradu za stratu času za 8 polhodín á 13,40 eur za cestu na pojednávanie a späť spolu 107,20 eur. Súd nepriznal právnej zástupkyňi náhradu za doplnenie podania zo dňa 28.8.2013, pretože , hoci to bolo podanie vo veci samej , navrhovateľ sám zavinil, že musel byť súdom vyzývaný na doplnenie podania , čo by nebolo potrebné, pokiaľ by všetky potrebné dôkazy a doklady predložil spolu s návrhom.

Proti tomuto rozsudku podal v zákonnej lehote odvolanie odporca, domáhal sa jeho zmeny a zamietnutia návrhu. Namietal, že napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa je nezákonný a nesprávny z dôvodu, že súd nesprávne právne posúdil vec. Poukázal na ust. § 116 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého zamestnancovi patrí za vyčerpanú dovolenku náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Analogicky teda možno predpokladať, že táto dovolenka má svoju cenu vo výške priemernej mzdy v danom období a táto mu bola nezákonne skrátená, keďže v období polovičného pracovného úväzku bola prekonvertovaná do polovičnej pracovnej zmeny s polovičnou výškou priemernej mzdy, čo je v rozpore so zákonom. Pri ukončení pracovného pomeru zamestnávateľ vypláca finančnú náhradu za nevyčerpanú dovolenku, ktorej nárok vznikol. Preto neobstojí argument zamestnávateľa, že vzniknutý nárok dovolenky v presne určenom počte dní pred 01.04.2011 nie je možné vyčíslť finančne. Nárok vzniknutej dovolenky do 01.04.2011 a nevyčerpanej do 01.04.2011 je 22 dní, ktorý nepopiera ani zamestnávateľ. Tento nárok vzniknutej dovolenky nebol zamestnávateľom finančne

vyčíslený a vyplatený. Tento finančne vyčíslený nárok činí presne 22 dní (176 hodín) x 5,5315 eur = 973.544 eur. Suma 5,5315 je priemer pre finančné náhrady do 01.04.2011 uvedené na výplatnej páske. Následným prepočítaním uvedenej dovolenky už zmenou od 01.04.2011 ho navrhovateľ ako zamestnanca značne znevýhodnil. Znevýhodnenie činí presne polovicu z finančného vyčíslenia do 01.04.2011 uvedeného o sumu 486.772 eur. Týmto zamestnávateľ retroaktívne uplatnil zmenu pracovnej zmluvy pred dátumom 01.04.2011, hoci jej platnosť je od 01.04.2011. Mal za to, že navrhovateľ mohol predísť ako znevýhodneniu zamestnanca, tak aj celému sporu tým, že nárok za dovolenku, ktorý nebol vyčerpaný a nepochybne vznikol, mohol vyčísliť finančne a následne vyplatiť v mzde za marec 2011. Ďalej uviedol, že s prihliadnutím na skončenie pracovného pomeru dohodou si rozdiel vzniknutého finančného nároku za dovolenku pred 01.04.2011 neuplatňoval. Naopak, zamestnávateľ ho retroaktívnym prepočítaním dovolenky, ktorej nárok vznikol pred 01.04.2011 znevýhodnil tým, že prepočítaval uvedenú dovolenku podľa zmluvy o zmene pracovného pomeru z 01.04.2011. Podstatným v tomto spore je rozlišovanie vzniknutého a reálne vypočítateľného finančného nároku za vzniknutú dovolenku pred 01.04.2011 a po 01.04.2011 so zachovaním dikcie paragrafu Zákonníka práce a zároveň neuplatňovanie princípu retroaktivity zmluvy o zmene pracovného pomeru z 01.04.2011. Z týchto dôvodov považoval rozhodnutie súdu prvého stupňa za nesprávne právne posúdené.

Navrhovateľ v písomnom vyjadrení k odvolaniu odporcu navrhol napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa ako vecne správne potvrdiť. Odvolanie odporcu považoval za účelové a po právnej stránke v rozpore s ustanoveniami Zákonníka práce. Uviedol, že zákonník práce vo svojich ustanoveniach § 100 a nasl. nepojednáva o výmere dovolenky podľa hodín, ale podľa týždňov, resp. dní v prípade, ak sa jedná o dovolenku za odpracované dni. Preto nie je možné 22 dní dovolenky, na čerpanie ktorej odporcovi vznikol nárok počas trvania pracovného pomeru na ustanovený týždenný pracovný čas premeniť na 44 dní dovolenky pri kratšom pracovnom čase. Spôsob, akým sa počíta priemerná mzda pri náhrade za dovolenku upravuje Zákonník práce, pričom súd v odôvodnení správne citoval ustanovenia Zákonníka práce, ktoré pojednávajú o priemernom zárobku a rozhodnom období pre výpočet priemerného zárobku. Tvrdenie odporcu uvedené v odvolaní, podľa ktorého mal zamestnávateľ predísť znevýhodneniu zamestnanca tým, že nárok na dovolenku, ktorý nebol vyčerpaný, mohol vyčísliť finančne a následne vyplatiť v mzde za marec 2011 nemá oporu v zákone, pričom práve preplatenie dovolenky pred ukončením pracovného pomeru by bolo porušením zákona. S tvrdením odporcu o uplatňovaní retroaktivity dohody o zmene pracovných podmienok nesúhlasil, dohodu zamestnávateľ neuplatňoval retroaktívne. Uplatnil si náhradu trov odvolacieho konania vo výške 24,64 eur.

Krajský súd v Trenčíne ako odvolací súd preskúmal vec bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 212 ods. 1, § 214 ods. 2 v spojení s § 156 ods. 3 O.s.p.) a dospel k záveru, že odvolanie odporcu nie je dôvodné.

Súd prvého stupňa založil svoje rozhodnutie na tom právnom názore, že odporcovi ako bývalému zamestnancovi navrhovateľa v čase trvania pracovného za rok 2010 vznikol nárok na dovolenku v počte 25 dní a za rok 2011 v počte 16,5 dňa. Z vykonaného dokazovania mal za preukázané, že odporca za rok 2010 v roku 2010 vyčerpal len 3 dni dovolenky a 22 dní čerpal v priebehu roka 2011 tak, že časť dovolenky v počte 6 dní čerpal v čase, keď jeho pracovný čas bol 40 hodín týždenne a zvyšok, t.j. 15 dní čerpal v čase, keď už mal pracovný čas dohodnutý na 20 hodín týždenne. Keďže pracovný pomer odporcu u zamestnávateľa skončil dňa 23.09.2011, vznikol odporcovi za rok 2011 nárok už len na pomernú časť dovolenky v trvaní 16,5 dňa. Pokiaľ teda odporca mal nárok na čerpanie dovolenky za rok 2010 v počte 22 dní a za rok 2011 v počte 16,5 dňa, celkom mu vznikol nárok na čerpanie dovolenky v počte 38,5 dňa. V roku 2011 však odporca preukázateľne vyčerpal až 47 dní dovolenky, preto sa navrhovateľ dôvodne domáhal vrátenia vyplatenej náhrady za dovolenku za 8,5 dňa, čo vo finančnom vyjadrení predstavuje po odpočítaní preplatku na zdravotné poistenie a preplatku na dani sumu 139,92 eur. Súd prvého stupňa ďalej konštatoval, že na náhradu za dovolenku nemá vplyv skutočnosť, či táto dovolenka vznikla v čase plného pracovného úväzku, alebo v čase polovičného pracovného úväzku, ale na náhradu mzdy má vplyv jedine priemerná mzda, ktorú dosahoval zamestnanec v rozhodnom období. V tejto súvislosti poukázal na ust. § 134 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého priemerný zárobok na pracovnoprávne účely zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodnom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodnom období, pričom podľa § 134 ods. 2 Zákonníka práce, rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Vzhľadom k tomu, že odporcovi bola počas trvania pracovného pomeru preukázateľne náhrada za prečerpanú dovolenku o 8,5 dňa aj vyplatená, dospel k záveru, že

navrhovateľ sa dôvodne domáhal vrátenia vyplatenej náhrady za prečerpanú dovolenku v súlade s ust. § 117 Zákonníka práce.

Odvolací súd sa s týmto právnym záverom súdu prvého stupňa i s odôvodnením napadnutého rozsudku stotožňuje v zmysle § 219 ods. 2 O.s.p. a k odvolacím námietkam odporcu uvádza nasledovné:

Odporca svojím odvolaním namieta nesprávne právne posúdenie veci súdom prvého stupňa.

Podľa ust. § 101 Zákonníka práce platného a účinného do 30.11.2011 zamestnanec, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi vykonával u neho prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku, má nárok na dovolenku za kalendárny rok, prípadne na jej pomernú časť, ak pracovný pomer netrval nepretržite počas celého kalendárneho roka. Za odpracovaný deň sa považuje deň, v ktorom zamestnanec odpracoval prevažnú časť svojej zmeny. Časti zmien odpracované v rôznych dňoch sa nesčítavajú.

Podľa ust. § 116 ods. 1 Zákonníka práce v znení účinnom do 30.11.2011, zamestnancovi patrí za vyčerpanú dovolenku náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Podľa ust. § 117 Zákonníka práce v znení účinnom do 30.11.2011, zamestnanec je povinný vrátiť vyplatenú náhradu mzdy za dovolenku alebo jej časť, na ktorú stratil nárok, alebo na ktorú mu nárok nevznikol.

Základnou právnou podmienkou pre vznik nároku na dovolenku za kalendárny rok je nepretržité trvanie pracovného pomeru a odpracovanie aspoň 60 dní v kalendárnom roku u toho istého zamestnávateľa. Za splnenia podmienky odpracovania celého kalendárneho roku má zamestnanec právo na celú dovolenku na zotavenie za kalendárny rok. Na jej pomernú časť má právo za predpokladu, že odpracoval 60 dní, ale jeho pracovný pomer u zamestnávateľa netrval nepretržite po dobu celého kalendárneho roka. Kratší pracovný čas neovplyvňuje dĺžku dovolenky, pretože aj zamestnanec pracujúci na čiastočný úväzok má nárok na toľko kalendárnych týždňov dovolenky, ako ostatní zamestnanci. Pri výmere dovolenky u zamestnanca so skráteným pracovným časom je potrebné prihliadať na dĺžku pracovného týždňa. U zamestnancov s 5-dňovým pracovným týždňom je týždňom dovolenky 5 pracovných dní. Za dobu čerpania dovolenky na zotavenie má zamestnanec nárok na náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku. Náhrada mzdy sa poskytuje za toľko pracovných dní, koľko zamestnanec neodpracoval v dôsledku čerpania dovolenky. Výška náhrady závisí aj od toho, či zamestnanec pracuje na plný pracovný úväzok, alebo na kratší pracovný čas, pretože v takom prípade náhrada mzdy za čerpanú dovolenku zodpovedá jeho kratšej zmene. Náhrada mzdy za čerpanú dovolenku je splatná tak ako mzda pozadu za mesačné obdobie a vypláca sa v najbližšom výplatnom termíne. Náhrada mzdy za čerpanú dovolenku sa vypláca tak, že je vypočítavaná z priemerného hodinového zárobku zamestnanca v zmysle ust. § 134 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého priemerný zárobok na pracovnoprávne účely zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodnom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodnom období, pričom podľa § 134 ods. 2 Zákonníka práce, rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok.

Z obsahu spisu vyplýva, že odporcovi počas trvania pracovného pomeru u navrhovateľa vznikol za rok 2010 nárok na dovolenku v počte 25 dní a za rok 2011 v počte 16,5 dňa, pričom odporca za rok 2010 v roku 2010 vyčerpal len 3 dni dovolenky a 22 dní dovolenky čerpal v priebehu roka 2011 tak, že 6 dní čerpal v čase, keď jeho pracovný čas bol 40 hodín týždenne a zvyšok, t.j. 15 dní čerpal v čase, keď už mal pracovný čas dohodnutý na 20 hodín týždenne. Keďže pracovný pomer odporcu u navrhovateľa skončil ku dňu 23.09.2011, vznikol mu nárok len na pomernú časť dovolenky za rok 2011 v trvaní 16,5 dňa, čo znamená, že pokiaľ odporca mal nárok na čerpanie dovolenky za rok 2010 v počte 22 dní a za rok 2011 v počte 16,5 dňa, vznikol mu celkom nárok na čerpanie dovolenky v počte 38,5 dňa. V roku 2011 však odporca vyčerpal až 47 dní dovolenky, preto sa navrhovateľ dôvodne domáhal vrátenia vyplatenej náhrady za dovolenky za 8,5 dňa vo výške 139,92 eur. Pokiaľ odporca v odvolaní namietal, že na základe dohody o zmene pracovných podmienok sa zmenil jeho pracovný čas z pôvodných 40 hodín týždenne na 20 hodín týždenne, pričom nárok na dovolenku v počte 22 dní za rok 2010 mu vznikol pri 40-hodinovom týždennom pracovnom čase, a preto mu mala byť náhrada za nevyčerpanú dovolenku v počte 22 dní vyplatená z ceny práce, na ktorú mal nárok pri 40-hodinovom týždennom pracovnom čase, tieto odvolacie námietky vyhodnotil odvolací súd za

neopodstatnené. Pri výmere dovolenky u odporcu , ktorý mal skrátený pracovný úväzok, bolo potrebné prihliadať na dĺžku pracovného týždňa. Dovolenka, ktorá je poskytovaná zamestnancovi a na ktorú zamestnancovi vznikne nárok, je určená na zotavenie zamestnanca a poskytuje sa zamestnancovi v závislosti od odpracovaných dní, pričom za odpracovaný deň sa považuje deň, v ktorom zamestnanec odpracoval prevažnú časť svojej zmeny. Pri výmere dovolenky u zamestnanca so skráteným pracovným úväzkom, je potrebné prihliadať nie na počet pracovných hodín v týždni, ale na dĺžku pracovného týždňa. U zamestnanca s 5-dňovým pracovným týždňom, je týždňom dovolenky vždy 5 pracovných dní, pričom náhrada mzdy za čerpanú dovolenku sa vypláca tak, že je vypočítavaná z priemerného hodinového zárobku zamestnanca s tým, že podľa ust. § 134 ods. 1 Zákonníka práce, priemerný zárobok na pracovnoprávne účely zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodnom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodnom období, pričom podľa ods. 2 citovaného zákonného ustanovenia je rozhodujúcim obdobím kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Aj podľa názoru odvolacieho súdu, na náhradu za dovolenku nemá preto vplyv skutočnosť, či táto dovolenka vznikla v čase plného pracovného úväzku, alebo v čase polovičného pracovného úväzku, ale na náhradu mzdy má vplyv priemerná mzda, ktorú dosahoval zamestnanec v rozhodnom období. Odvolanie odporcu bolo preto nedôvodné.

Z týchto dôvodov odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa podľa § 219 ods. 1 O.s.p. ako vecne správny potvrdil.

O náhrade trov odvolacieho konania bolo rozhodnuté podľa § 224 ods. 1, § 142 ods. 1, § 151 ods. 1 O.s.p. tak, že úspešnému navrhovateľovi priznal náhradu trov v celom rozsahu. Trovy odvolacieho konania predstavujú odmenu za právne zastúpenie advokátom za jeden úkon právnej pomoci - písomné vyjadrenie k odvolaniu zo dňa 15.04.2014 podľa ust. §10 ods. 1, § 13a ods. 1 písm. c), § 16 ods. 3 vyhl. č. 655/2004 Z.z. o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnych služieb v platnom znení, t.j. 16,60 eur, 1x režijný paušál 8,04 eur, spolu odmena 24,64 eur.

Toto rozhodnutie prijal senát krajského súdu jednomyseľne.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.