

Súd: Krajský súd Trnava  
Spisová značka: 23Co/774/2014  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2112222611  
Dátum vydania rozhodnutia: 21. 03. 2016  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Daša Kontríková  
ECLI: ECLI:SK:KSTT:2016:2112222611.2

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trnave v senáte zloženom z predsedníčky senátu: JUDr. Daša Kontríková a členiek senátu: JUDr. Iveta Jankovičová a JUDr. Gabriela Brišková, v právnej veci žalobcu: L. B., nar. XX.XX.XXXX, bytom F., F. č. XXX/XXX, zastúpený: JUDr. Dušan Kubáni, advokát, Teplická 2251/121, Piešťany, proti žalovanému: Gabriel Cisár - AUTOCENTRUM, IČO: 34 426 272, ul. Továrenská, Smolenice, zastúpený: JUDr. Tibor Sanák, advokát, Nám. SNP 2, Trnava, o zaplatenie 100,80 eura s príslušenstvom, na odvolanie žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Trnava, č. k. 12C/83/2012-168 zo dňa 23. septembra 2014, takto

### rozhodol:

Rozsudok súdu prvého stupňa sa **p o t v r d z u j e**.

Žalovaný **j e p o v i n n ý** zaplatiť žalobcovi trovy odvolacieho konania v sume 24,64 eura v lehote 3 dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku.

### o d ô v o d n e n i e :

Napadnutým rozsudkom súd zaviazal žalovaného zaplatiť žalobcovi 81,71 eura s 9 % ročným úrokom z omeškania od 01.09.2012 do zaplatenia, náhradu trov právneho zastúpenia v sume 258,74 eura a iné trovy konania v sume 10,25 eura, k rukám právneho zástupcu žalobcu do 3 dní od právoplatnosti rozsudku. Súd po citácii § 47 ods. 1 písm. a), § 79 ods. 1, § 142 ods. 3, § 134 ods. 1, 2, 3 a 4 Zákonníka práce (ďalej len ZP), § 517 ods. 1 a 2 Občianskeho zákonníka (ďalej len OZ) skutkovo rozsudok odôvodnil tým, že medzi základné povinnosti zamestnanca vyplývajúce z pracovného pomeru patrí osobný výkon práce podľa pokynov zamestnávateľa a dodržiavanie pracovnej disciplíny, ktoré spočíva v plnení povinností, ktoré ustanovujú právne predpisy, pracovný poriadok a iné vnútorné predpisy zamestnávateľa, pracovná zmluva alebo pokyny vedúceho zamestnanca. Ak zamestnávateľ neprideľuje zamestnancovi prácu, porušenie tejto povinnosti má za následok, že ani zamestnanec si nemôže plniť povinnosti vyplývajúce mu z pracovnej zmluvy. Účastník, ktorý spôsobil túto situáciu, je povinný druhému účastníkovi vyjadriť ochotu plniť si povinnosti a oznámiť mu odstránenie prekážky brániacej výkonu práce. Len ten z účastníkov, ktorý je ochotný, resp. pripravený plniť si svoje povinnosti z pracovného pomeru, sa môže domáhať zodpovedajúceho plnenia od druhého účastníka. Ak zamestnanec prestal vykonávať prácu nie na základe vlastného rozhodnutia, ale z dôvodov na strane zamestnávateľa, môže ho vyzvať na plnenie povinností, avšak nie je povinný prideľovanie práce vyžadovať. Z prípadnej nečinnosti zamestnanca nemožno v takom prípade odvodzovať pre neho nepriaznivé následky.

Súd mal z vykonaného dokazovania preukázané, že medzi účastníkmi konania vznikol dňa 18.10.2010 pracovnoprávny vzťah na základe pracovnej zmluvy uzavretej písomne dňa 18.10.2010 medzi žalovaným ako zamestnávateľom a žalobcom ako zamestnancom. Z pracovnej zmluvy vyplýva hodinová mzda zamestnanca vo výške 2,50 eura/1hod., pričom potvrdením zo dňa 28.05.2012 adresovaným Okresnému súdu Trnava k sp. zn. 37Cpr/1/2012 deklaroval žalovaný ako zamestnávateľ

priemernú mzdu žalobcu vo výške 4,20 eura/1 hod.. Prípisom "Skončenie pracovného pomeru" zo dňa 29.09.2011 žalovaný oznámil žalobcovi, že pracovný pomer ukončuje ku dňu 31.12.2011 podľa § 63 ZP. Listom zo dňa 24.01.2012 adresovaným žalovanému vyjadril žalobca nesúhlas s rozviazaním pracovného pomeru a zároveň mu adresoval oznámenie o trvaní na jeho ďalšej existencii a žiadosť, aby žalovaný žalobcu od 1.1.2012 naďalej nepretržite zamestnával a prideloval mu prácu u zamestnávateľa - Gabriel Cisár AUTOCENTRUM, IČO: 34 426 272, Horné Orešany č. 424, prevádzka Továrenská ul. Smolenice PSČ 919 04. V konaní vedenom na Okresnom súde Trnava pod sp. zn. 37Cpr/1/2014 sa žalobca domáhal vydania rozhodnutia, ktorým by súd určil, že výpoveď daná žalobcovi listom žalovaného zo dňa 29.9.2011 je neplatná. Rozsudkom Okresného súdu Trnava zo dňa 06.06.2012, č. k. 37Cpr/1/2012-36 bolo rozhodnuté, že výpoveď daná žalobcovi listom žalovaného zo dňa 29.09.2011 je neplatná. Žalobca prevzal oznámenie žalovaného, že nebude podávať odvolanie v právnej veci vedenej na tunajšom súde pod sp. zn. 37Cpr/1/2012 a žiadosť žalovaného o okamžitý nástup do práce dňa 03.08.2012. Výpoveďou zo dňa 13.09.2012 opätovne skončil žalovaný so žalobcom pracovný pomer podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP. Neplatnosti uvedenej výpovede z pracovného pomeru sa žalobca domáha v konaní vedenom na Okresnom súde Trnava pod spisovou značkou 16Cpr/2/2012.

Po vykonanom dokazovaní súd dospel k záveru, že žaloba je dôvodná. Žalobca preukázal, že žalovaný ako zamestnávateľ neplatne skončil pracovný pomer so žalobcom ako zamestnancom výpoveďou zo dňa 29.09.2011, pričom o neplatnom skončení pracovného pomeru rozhodol Okresný súd Trnava rozsudkom č. k. 37Cpr/1/2012-36 zo dňa 06.06.2012, ktorý nadobudol právoplatnosť dňom 26.07.2012. Po právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru sa vzájomné práva a povinnosti účastníkov riadia pracovnou zmluvou a príslušnými pracovnoprávnymi predpismi. Jednou zo základných pracovných povinností zamestnávateľa v pracovnom pomere je v zmysle § 47 ods. 1, písm. a) ZP pridelovať zamestnancovi prácu. Ak zamestnávateľ prestane zamestnancovi pridelovať prácu, a to aj v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru, aj keď je zamestnanec pripravený prácu vykonávať, je zamestnanec povinný nastúpiť do práce až vtedy, keď ho zamestnávateľ vyzve a vyjadrí ochotu mu opäť pridelovať prácu. V súvislosti s výpoveďou zo dňa 29.09.2011 prestal žalovaný žalobcovi pridelovať prácu. Po právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru bolo povinnosťou žalovaného vyzvať žalobcu k plneniu si povinností z pracovného pomeru, nakoľko žalobca neprestal vykonávať prácu u žalovaného z vlastného rozhodnutia, ale z podnetu žalovaného. Navyše žalobca bol ochotný a pripravený plniť si svoje povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru, čo vyplýva z jeho listu zo dňa 24.01.2012 adresovanému žalovanému a v žiadnom prípade nebol po právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru povinný dožadovať sa od žalovaného pridelovania práce. Žalobca nastúpil do zamestnania dňa 03.08.2012, po doručení výzvy žalovaného ako zamestnávateľa žalobcovi ako zamestnancovi na nástup do práce. Žalovaný nijakým relevantným spôsobom nepreukázal, že by žalobca prevzal predmetnú výzvu skôr. Na základe vyššie uvedených skutočností je teda zrejmé, že v dňoch od 27.07.2012 do 31.07.2012 nemohol žalobca vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy pre prekážky na strane žalovaného podľa ustanovenia § 142 ods. 3 ZP a žalobcovi tak prináleží náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Nakoľko súd dospel na základe výsledkov dokazovania k záveru, že žalobca má za dni od 27.07.2012 do 31.07.2012 nárok na náhradu mzdy, uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi požadovanú sumu. Žalobcovi prináleží za uvedené dni náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku zisteného v súlade s ustanovením § 134 ZP. Priemerný zárobok sa zisťuje z hrubej mzdy k prvému dňu kalendárneho štvrtroka z doby odpracovanej v rozhodujúcom období, ktorým je vždy predchádzajúci kalendárny štvrtrok. Žalobca neodpracoval v rozhodujúcom období 3 dni, nakoľko od 27.07.2012 mu žalovaný prácu neprideloval. Za týchto okolností bolo preto potrebné v zmysle ustanovenia § 134 ods. 4 ZP vychádzať z priemerného hodinového zárobku zamestnanca. Znaleckým posudkom č. 07/2013 zo dňa 27.11.2013 (vypracovaného v právnej veci vedenej na Okresnom súde Trnava pod sp. zn. 18Cpr/3/2012) bola určená pravdepodobná hodinová mzda žalobcu k 01.07.2012 do 30.09.2012, vo výške 3,4046 eura. Náhrada mzdy žalobcovi za dni 27.07.2012 - 31.07.2012, t. j. za 3 pracovné dni vypočítaná ako trojnásobok takéhoto pravdepodobného denného zárobku predstavuje sumu 81,71 eura (3 pracovné dni x 8 hod. x 3,4046 eura/1hod.).

Súd rozhodol o trovách konania v zmysle ustanovenia § 142 ods. 2 O.s.p. tak, že priznal čiastočne úspešnému žalobcovi iné trovy konania v sume 10,25 eura (62,12 % zo sumy zaplateného súdneho poplatku 16,50 eura) a trovy právneho zastúpenia v sume 258,74 eura (62,12 % zo sumy 416,51 eura). Trovy právneho zastúpenia celkovo aj v rámci prvostupňového aj v rámci odvolacieho konania

pozostávajú zo 4 úkonov právnej služby, a to podľa vyhlášky č. 655/2004 Z. z. o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnej pomoci (§ 10 ods. 1, § 13a ods. 1 písm. a), § 13a ods. 1 písm. c), § 13a ods. 1 písm. d), § 13a ods. 4, § 16 ods. 3 citovanej vyhlášky). Súd v rozsudku priznané trovy konania podrobne špecifikoval.

Proti rozsudku súdu prvého stupňa podal dovolanie žalovaný prostredníctvom právneho zástupcu z dôvodu, že súd prvého stupňa nevykonal vo veci potrebné dokazovanie, pochybil, keď zamietol návrh na doplnenie dokazovania dopytom na firmu, ako mal organizované žalobca smeny od 27.07.2012 do 31.07.2012. Zároveň súd vec nesprávne právne posúdil. Náhrada mzdy za obdobie od 27.07.2012 do 31.07.2012 žalobcovi nepatrí a to z dôvodu, že v zmysle rozsudku Okresného súdu Trnava zo dňa 06.06.2012, č. k. 37Cpr/1/2012 -36, ktorý sa stal právoplatným dňom 26.7.2012 a ktorým súd určil, že výpoveď z pracovného pomeru je neplatná, žalovaný ešte pred nadobudnutím právoplatnosti rozsudku listom zo dňa 18.07.2012 žalobcovi oznámil, že nebude podávať odvolanie proti rozsudku Okresného súdu Trnava zo dňa 06.06.2012 a zároveň požiadal žalobcu o okamžitý nástup do práce u svojho zamestnávateľa. List bol napísaný ešte pred právoplatnosťou rozsudku a bol podaný na pošte v Smoleniciach 18.07.2012 (streda) a na základe toho, najneskôr nasledujúci deň 19.07.2012 bol doručovaný žalobcovi a mal byť prevzatý žalobcom. Žalovaný si svoju povinnosť splnil, aj keď podľa názoru žalovaného sa mal žalobca deň po právoplatnosti rozsudku automaticky hlásiť u žalovaného ako svojho zamestnávateľa podľa § 47 ods. 1 písm. b) jej a § 81 ZP, lebo právoplatnosťou rozsudku sa obnovili práva a povinnosti z pracovnej zmluvy zo dňa 18.10.2010. Súd teda nesprávne uvádza, že žalovaný bol povinný vyzvať žalobcu na nástup do práce. V súvislosti s doručením predmetného listu je problém na strane žalobcu, ktorý žiadnym spôsobom zrozumiteľne nevysvetlil, prečo list zo dňa 18.07.2012 prevzal až dňa 03.08.2012, teda až na 16. deň po predpokladanom termíne doručenia. Žalobca ani nemohol nastúpiť do práce, pretože v tomto období pracoval v obchodnej spoločnosti DKFB v Bratislave. Žalobca nepreukázal ukončenie pracovného pomeru u zamestnávateľa DKFB v Bratislave tak, aby mohol nastúpiť do práce u žalovaného v zmysle platnej pracovnej zmluvy. Žalobca účelovo, oneskorene prebral list žalovaného zo dňa 18.07.2012. Tiež nie je pravdou, čo uvádza súd v odôvodnení rozsudku na str. 6, že žalobca nastúpil do zamestnania 03.08.2012, okamžite po doručení listu zo dňa 18.07.2012. Prečo žalobca nenastúpil do práce dňa 03.08.2012 (piatok), ale až 07.08.2012 (utorok) súd nezisťoval, lebo vychádzal z nesprávneho skutkového zistenia. Žalovaný žiadal prihliadnúť na § 47 ods. 1 písm. b) ZP ako aj na § 81 písm. a), b), c) a e) ZP, kde sú bližšie konkretizované povinnosti zamestnanca. Na základe vyššie uvedeného žalovaný navrhol, aby odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

K odvolaniu žalovaného sa vyjadril žalobca podaním doručeným súdu 26.11.2014 prostredníctvom právneho zástupcu. Nesúhlasil s názorom žalovaného vyjadrenou v odvolaní z toho dôvodu, že na pojednávaní po vyhlásení rozsudku zo dňa 06.06.2012 sa žalovaný napriek tomu, že sa mal možnosť vzdať podať odvolanie voči rozsudku tohto odvolania vyslovene nevzdal a po vyhlásení rozsudku uviedol, že sa voči nemu odvolá. Poukázal na § 47 ods. 1 písm. a) ZP a v súvislosti s ním uviedol, že žalovaný vyzval žalobcu k nástupu do práce až výzvou, ktorá mu bola doručená dňa 03.08.2012. Keď sa žalobca po doručení tejto výzvy dostavil k žalovanému, žalovaný ho v ten istý deň bezdôvodne vyhodil z práce. Neskôr si zrejme žalovaný tento nesprávny postup uvedomil a opätovne svojou výzvou vyzval žalobcu k nástupu do práce. Keď žalobca opätovne nastúpil do práce, žalovaný mu neprideľoval prácu podľa pracovnej zmluvy. Nesprávnosť a právnu nerelevantnosť tvrdenia žalovaného vyplýva aj z iných rozhodnutí Okresného súdu Trnava a Krajského súdu v Trnave, ktoré riešili obdobné súdne spory. Po nástupe žalobcu do práce u žalovaného žalovaný nútil žalobcu, aby denne pracoval od 6.00 hod. do 10.00 hod., pričom žalobca mal v pracovnej zmluve pracovný čas stanovený od 7.00 hod. Žalovaný nútil žalobcu, aby podpísal dodatok k pracovnej zmluve s novou náplňou práce a mzdovým zaradením. Tým, že žalovaný svojou neplatnou výpoveďou zo dňa 29.09.2011 spôsobil žalobcovi prekážku v práci, bolo povinnosťou žalovaného spôsobiť prekážku odstrániť. Z uvedených dôvodov navrhol žalobca rozsudok súdu ako vecne správny potvrdiť a uplatnil si náhradu trov odvolacieho konania pozostávajúcich z trov právneho zastúpenia.

Krajský súd v Trnave ako súd odvolací (§ 10 ods. 1 O.s.p.) potom čo zistil, že odvolanie žalovaného bolo podané včas a oprávnenou osobou (§ 201 a § 204 O.s.p.), prejednal vec obsahom a dôvodmi podaného odvolania podľa ust. § 212 ods. 1 O.s.p., postupom bez nariadenia pojednávania podľa ust. § 214 ods. 2 O.s.p. zverejnením vyhlásenia termínu rozhodnutia na úradnej tabuli súdu podľa ust. § 156 ods. 3 O.s.p., pretože zistil, že rozhodnutie súdu prvého stupňa je vecne správne.

V zmysle ust. § 219 ods. 2 O.s.p., ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody.

Predmetom konania v prejednávanej veci je zaplatenie náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru. Predmetom prieskumu odvolacieho súdu bolo posúdiť, či súd prvého stupňa postupoval správne, keď žalovaného zaviazal zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy za 3 dni od 27.07.2012 do 31.07.2012 pre prekážky na strane zamestnávateľa potom, keď súd právoplatne rozhodol, že výpoveď daná žalobcovi zo dňa 29.09.2011 je neplatná.

Medzi účastníkmi nebolo sporné, že medzi nimi vznikol pracovnoprávny vzťah na základe pracovnej zmluvy 18.10.2010. Dňa 29.09.2011 dal žalovaný ako zamestnávateľ žalobcovi výpoveď. Listom zo dňa 24.01.2012 žalobca vyjadril nesúhlas s výpoveďou a trval na pridelovaní práce. Rozsudkom Okresného súdu Trnava zo dňa 06.06.2012 č. k. 37Cpr 1/2012 -36 bolo právoplatne (rozsudok nadobudol právoplatnosť 26.07.2012) rozhodnuté, že výpoveď je neplatná. Žalovaný listom zo dňa 18.07.2012 žalobcovi okrem iného oznámil, aby nastúpil do práce. Žalobca si list prevzal dňa 03.08.2012.

Súd žalobe vyhovel v podstate z toho dôvodu, že bolo povinnosťou žalovaného vyzvať žalobcu na nástup do práce, pretože žalovaný spôsobil, že žalobca prestal vykonávať prácu u žalovaného potom, keď mu bola doručená výpoveď. Žalobca v prípade, ak prestal vykonávať prácu pre žalovaného z dôvodu výpovede, ktorá bola následne vyhodnotená súdom ako neplatná, nemá povinnosť pridelovanie práce od žalovaného ako zamestnávateľa vyžadovať. Žalovaný si svoju povinnosť, vyzvať žalobcu na nástup do práce splnil listom zo dňa 18.07.2012, ktorý si žalobca prevzal 03.08.2012 a po tomto dátume nastúpil do práce k žalovanému. Súd uzavrel, že do prevzatia listu žalobcom nebolo jeho povinnosťou dostaviť sa do práce a ak žalobca od právoplatnosti rozsudku o neplatnom skončení pracovného pomeru do doby skutočného nástupu do zamestnania po doručenej výzve žalovaného nepracoval, za uplatnené 3 pracovné dni od 27.07.2012 do 31.07.2012 patrí žalobcovi náhrada mzdy pre prekážky na strane žalovaného (v súlade s § 142 ods. 3 ZP).

Žalovaný v odvolaní namietal, že jeho povinnosťou nebolo žalobcu vyzývať na to, aby nastúpil do zamestnania, ale žalobca sa po právoplatnosti rozsudku mal automaticky dostaviť do zamestnania a pracovať. Namietal, že žalobca špekuloval s prevzatím listu zo dňa 18.07.2012, neuviedol dôvod, pre ktorý si list neprevzal skôr, ale až 03.08.2012. Žalovaný sa domnieval, že žalobca nenastúpil pracovať hneď k žalovanému z dôvodu, že bol zamestnaný u iného zamestnávateľa a nemohol prácu vykonávať u oboch zamestnávateľov. Namietal, že súd nevykonal dokazovanie zamerané na preukázanie skutočnosti, prečo žalobca list žalovaného neprevzal skôr a či v dobe, kedy už mohol u žalovaného pracovať, nemal smeny u iného zamestnávateľa.

Tak, ako už súd prvého stupňa uviedol, je potrebné zdôrazniť, že medzi základné povinnosti zamestnanca vyplývajúce z pracovného pomeru patrí osobný výkon práce podľa pokynov zamestnávateľa a dodržiavanie pracovnej disciplíny, ktoré spočíva v plnení povinností, ktoré ustanovujú právne predpisy, pracovný poriadok a iné vnútorné predpisy zamestnávateľa, pracovná zmluva alebo pokyny vedúceho zamestnanca. Ak zamestnávateľ neprideľuje zamestnancovi prácu, porušenie tejto povinnosti má za následok, že ani zamestnanec si nemôže plniť povinnosti vyplývajúce mu z pracovnej zmluvy. Účastník, ktorý spôsobil túto situáciu, v tomto prípade žalovaný, ktorý dal žalobcovi neplatnú výpoveď, je povinný druhému účastníkovi vyjadriť ochotu plniť si povinnosti a oznámiť mu odstránenie prekážky brániacej výkonu práce. Len ten z účastníkov, ktorý je ochotný, resp. pripravený plniť si svoje povinnosti z pracovného pomeru, t.j. žalovaný, sa môže domáhať zodpovedajúceho plnenia od druhého účastníka, t.j. žalobcu. Ak zamestnanec prestal vykonávať prácu nie na základe vlastného rozhodnutia (čo bolo v prejednávanej veci žalobcom preukázané), ale z dôvodov na strane zamestnávateľa, môže ho vyzvať na plnenie povinností, avšak nie je povinný pridelovanie práce vyžadovať. Z prípadnej nečinnosti zamestnanca nemožno v takom prípade odvodzovať pre neho nepriaznivé následky. Počas konania bolo preukázané, že žalovaný vyzval žalobcu na nástup do práce listom zo dňa 18.07.2012. Podľa názoru odvolacieho súdu uvedenú písomnosť možno považovať za písomnosť zamestnávateľa týkajúcu sa vzniku (resp. zmeny) povinnosti zamestnanca vyplývajúcej z pracovnej zmluvy a pre doručovanie takejto písomnosti je potrebné aplikovať § 38 ods. 1, 2, 3 a 4 ZP. Povinnosť zamestnávateľa

doručiť písomnosť zamestnancovi sa splní, len čo zamestnanec písomnosť prevezme, alebo len čo ju poštový podnik vrátil zamestnávateľovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec prijatie písomnosti odmietne.

Z uvedeného je zrejmé, že účinky doručenia písomnosti nastanú buď prevzatím písomnosti, alebo vrátením zásielky ako nedoručiteľnej (resp. zmarením jej prevzatia zamestnancom), alebo odmietnutím zásielky. V tomto prípade účinky doručenia výzvy žalovaného, aby sa dostavil do práce nastali doručením listu žalovaného dňa 03.08.2012 a po tomto dátume bolo povinnosťou žalobcu nastúpiť do práce. Je preto po právnej stránke bezvýznamné preukazovať, či si žalobca mohol, resp. nemohol prevziať písomnosť skôr, alebo či v tejto dobe pracoval alebo nepracoval a súd prvého stupňa správne nevykonal dokazovanie smerujúce k preukazovaniu uvedených skutočností a zaviazal žalovaného zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy za 3 pracovné dni ktoré neodpracoval u žalovaného pre prekážky v práci na strane žalovaného. Žalobca si mohol svoju povinnosť nastúpiť do práce a pracovať u žalovaného až potom, keď si žalovaný splnil svoju povinnosť a vyzval žalobcu na nástup do práce, t. j. až potom, keď si relevantnú výzvu prevzal. Dôležitou skutočnosťou pri posudzovaní nároku žalobcu nebolo odoslanie tejto zásielky žalovaným ale prevzatie zásielky žalobcom.

Žalovaný namietal základ nároku žalobcu, výšku priznanej náhrady mzdy a výšku priznaných trov konania nenamietal, preto sa odvolací súd rozsahom priznaného nároku žalobcovi nezaoberal.

S poukazom na vyššie uvedené odvolací súd vecne správny rozsudok súdu prvého stupňa vo veci samej, s použitím § 219 ods. 1 O.s.p. potvrdil.

O náhrade trov odvolacieho konania súd rozhodol podľa § 224 ods. 1 O.s.p. v spojení s ustanovením § 142 ods. 1 O.s.p. a úspešnému žalobcovi priznal právo na náhradu trov odvolacieho konania vo výške 24,64 eura. Trovy odvolacieho konania žalobcu pozostávajú z trov právneho zastúpenia za 1 úkon právnej služby v sume 16,60 eura, vyjadrenie k odvolaniu 26.11.2014 (podľa § 11 ods. 1 vyhlášky č. 655/2004 Z.z.), režijný paušál 1 x 8,04 eur, (§ 16 ods. 3 vyhlášky č. 655/2004 Z.z.), súčet uvedených položiek predstavuje sumu 24,64 eura.

Tento rozsudok bol v odvolacom senáte prijatý počtom hlasov 3:0.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku nie je možné podať odvolanie.