

Súd: Okresný súd Trnava
Spisová značka: 8Cpr/2/2015
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2115218837
Dátum vydania rozhodnutia: 14. 04. 2016
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Bibiana Ťažiarová
ECLI: ECLI:SK:OSTT:2016:2115218837.4

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Trnava samosudkyňou JUDr. Bibiánou Ťažiarovou v právnej veci žalobcu: D. U., narodený XX.X.XXXX, bytom J. XXX/XXX, J., zastúpený: JUDr. Dušan Kubáni, advokát, Teplická 2251/121, Piešťany, proti žalovanému: Gabriel Cisár - AUTOCENTRUM, IČO: 34 426 272, Továrenská, Smolenice, zastúpený: JUDr. Tibor Sanák, advokát, Nám. SNP 2, Trnava, o zaplatenie 81,75 eur s príslušenstvom, takto,

rozhodol:

I. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi sumu 81,71 eur, úrok z omeškania 9 % ročne zo sumy 81,71 eur od 1.10.2012 do zaplatenia a to do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

II. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi náhradu trov konania vo výške 282,96 eur k rukám právneho zástupcu žalobcu JUDr. Dušana Kubániho a to do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

odôvodnenie:

Žalobca sa návrhom doručeným súdu dňa 27. 7. 2015 domáha voči žalovanému zaplatenia sumy 81,70 eur, úroku z omeškania 9 % ročne zo sumy 81,70 eur od 1. 10. 2012 do zaplatenia a náhrady trov konania titulom náhrady mzdy.

Dňa 14. 10. 2015 vydal súd platobný rozkaz č. k. 8Cpr/2/2015-49, ktorým návrhu vyhovel.

Dňa 27. 10. 2015 podal žalovaný vo veci odpor, čím sa v zmysle ustanovenia § 174 Občianskeho súdneho poriadku platobný rozkaz zrušil, v ktorom okrem iného uviedol, že so žalobou nesúhlasí. Žalobca nesie plnú zodpovednosť za účelové oneskorené prevzatie výzvy na okamžitý nástup do práce. Od 1. 8. 2012 do 3. 8. 2012 nemohol nastúpiť do práce, pretože pracoval u iného zamestnávateľa. Až 7. 8. 2012 nastúpil žalobca do práce u žalovaného. Žalovaný okamžite skončil pracovný pomer so žalovaným, konanie vedené pod sp. zn. 16Cpr/2/2012.

Súd vo veci vykonal dokazovanie výsluchom žalobcu a žalovaného, oboznámením sa obsahom spisového materiálu najmä návrhom zo dňa 23. 7. 2015, odporom žalovaného zo dňa 26. 10. 2015, pracovnou zmluvou zo dňa 18.10.2010, rozsudkom č. k. 37Cpr/1/2012 zo dňa 6.6.2012 na č.l. 8, písomnosťou nesúhlas s rozviazaním pracovného pomeru z 24.1.2012, rozsudkom 12C/83/2012 na č.l. 14, znaleckým posudkom č.7/2013 na č.l. 21, e-mailovou komunikáciou na č.l. 57, listom žalovaného zo dňa 18.7.2012, podacím lístkom na č.l. 60-61, výzvou nástupu do práce zo 17.8.2012 na č.l. 62, výzvou na nástup do práce zo dňa 28.8.2012 na č.l. 63, podaním žalovaného zo dňa 2.2.2016, úradným záznamom zo dňa 3.2.2016, odpoveďou na lustráciu sociálnej poisťovne žalobcu na č.l. 69, podaním žalobcu zo dňa 17.2.2016, prípisom inšpektorátu práce Trnava zo dňa 7.3.2012, zápisnicou vo veci 18Cpr/3/2012, Uznesením 18Cpr/3/2012-414 zo dňa 26.2.2016, s obsahom celého spisového materiálu a zistil nasledovný skutkový stav.

Právny zástupca žalobcu uviedol, že pri vyčíslení žalovanej sumy vychádzali zo znaleckého posudku 07/2013, ktorý bol vypracovaný v obdobnom spore a týka sa aj predmetného obdobia. Povinnosť žalobcu nastúpiť do práce vznikla po odstránení prekážky, doručením výzvy na nástup do práce zo dňa 18. 7. 2012, ktorú si žalobca prevzal dňa 3. 8. 2012. V období od 1. 8. do 3.8.2012 bol žalobca zamestnaný u zamestnávateľa DKFB s.r.o. Pracovný pomer žalobcu u žalovaného skončil 13.9.2012, kedy dostal okamžité skončenie pracovného pomeru, čo je predmetom súdneho sporu. Žalobca sa nedopustil žiadneho protiprávneho konania. Po prevzatí výzvy na nástup do práce, žalobca nastúpil do práce u žalovaného, ktorý ho však z práce vykázal.

Žalobca uviedol, že v období od 1. 8. do 3. 8. 2012 bol zamestnaný v spoločnosti DKFB s.r.o. mával dve denné a dve nočné, ale v tých dňoch bol asi stále v robote. Výzvu na nástup do práce prevzal 3.8.2012. V súčasnosti je zamestnaný v spoločnosti Eagle security Bratislava od 11.1.2016.

Právny zástupca žalovaného uviedol, že žalovaný nemôže niesť zodpovednosť za to, že žalobca oneskorene prevzal výzvu na nástup do práce. Je poľutovaniahodné, že za situácie, ktorá je vyslovene amorálna žalobca uplatňuje nároky v zmysle Zákonníka práce a tvrdí, že do práce bol povinný nastúpiť až odo dňa prevzatia výzvy. Povinnosťou žalobcu bolo nastúpiť do práce u zamestnávateľa dňom právoplatnosti rozsudku OS Trnava 37Cpr/1/2012. Je zrejmé, že žalovaný vyzval žalobcu na nástup do práce ešte pred právoplatnosťou rozsudku, nečakal ani na právoplatnosť a z toho vyplýva, že mal seriózny záujem ho zamestnať.

Žalovaný uviedol, že podľa listu, ktorý prevzal žalobca 3.8.2012 mal 6.8.2012 bezodkladne nastúpiť do práce, nenastúpil do práce ani 6.8.2012. Keď niekto vyhrá súdny spor a má záujem pracovať, má bezodkladne nastúpiť do práce.

Podľa ustanovenia § 38 ods. 1 Zákonníka práce v platnom znení písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. To platí rovnako o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku, ods. 2 písomnosti doručované poštovým podnikom zamestnávateľ zasiela na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa, ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou "do vlastných rúk", ods. 3 písomnosti zamestnanca týkajúce sa vzniku zmeny a zániku pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy alebo z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru doručuje zamestnanec na pracovisku alebo ako doporučenú zásielku, ods. 4 povinnosť zamestnávateľa alebo zamestnanca doručiť písomnosť sa splní, len čo zamestnanec alebo zamestnávateľ písomnosť prevezme alebo len čo ju poštový podnik vrátil zamestnávateľovi alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne, ods. 5 pri doručovaní písomností poštovým podnikom musia byť splnené podmienky podľa osobitného predpisu.

Podľa ustanovenia § 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce v znení platnom a účinnom do 31.12.2012 odo dňa, keď vznikol pracovný pomer, zamestnávateľ je povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou.

Podľa ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce v znení platnom a účinnom do 31.12.2012 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 zamestnávaní, až do

času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

Podľa ustanovenia § 142 ods. 3 Zákonníka práce v znení platnom a účinnom do 31.12.2012, ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Podľa ustanovenia § 134 ods. 1 Zákonníka práce v znení platnom a účinnom do 31.12.2012 priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len "priemerný zárobok") zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období.

Podľa ustanovenia § 134 ods. 2 Zákonníka práce v znení platnom a účinnom do 31.12.2012 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 tento zákon neustanovuje inak.

Podľa ustanovenia § 134 ods. 3 Zákonníka práce platnom a účinnom do 31.12.2012, ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zisťuje zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.

Podľa ustanovenia § 134 ods. 4 Zákonníka práce platnom a účinnom do 31.12.2012, priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Ak sa podľa pracovnoprávnych predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca. Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

Podľa ustanovenia § 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 ustanovenia § 517 ods. 1 veta prvá Občianskeho zákonníka dlžník, ktorý svoj dlh riadne a včas nesplní, je v omeškaní.

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

Podľa ustanovenia § 3 ods. 1 nariadenia vláda č. 87/1995 Z. v znení platnom a účinnom ku dňu, kedy sa žalovaný dostal do omeškania, výška úrokov z omeškania je o 8 percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

Podľa ustanovenia § 10c nariadenia vlády č. 87/1995 Z. z. v platnom znení ak záväzkový vzťah vznikol pred 1. februárom 2013, výška úrokov z omeškania sa riadi podľa predpisov účinných k 31. januáru 2013 aj za dobu omeškania po 31. januári 2013.

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 teda zamestnávateľ neprideluje 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 pridelovanie práce vyžadovať. Z prípadnej nečinnosti zamestnanca nemožno v takom prípade odvodzovať pre neho nepriaznivé následky.

Z vykonaného dokazovania súd zistil, že na základe písomnej pracovnej zmluvy zo dňa 18. 10. 2010 vznikol medzi účastníkmi konania vznikol pracovnoprávny vzťah. Účastníci si v pracovnej zmluve dohodli hodinovú mzdu zamestnanca vo výške 2,50 Eur/1hod., potvrdením zo dňa 28.5.2012 adresovaným Okresnému súdu Trnava k sp. zn. 37Cpr/1/2012 deklaroval žalovaný ako zamestnávateľ priemernú mzdu žalobcu vo výške 4,20 Eur/1 hod. Písomnosťou "Skončenie pracovného pomeru" zo dňa 29.9.2011 žalovaný oznámil žalobcovi že pracovný pomer ukončuje ku dňu 31.12.2011 podľa § 63 Zákonníka práce. Listom zo dňa 24.1.2012 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. Rozsudkom č. k. 37Cpr/1/2012-36 zo dňa 6. 6. 2012 bolo rozhodnuté, že výpoveď daná žalobcovi listom žalovaného zo dňa 29.9.2011 je neplatná. Žalobca prevzal žiadosť žalovaného o okamžitý nástup do práce dňa 3.8.2012. Výpoveďou zo dňa 13.9.2012 opätovne skončil žalovaný so žalobcom pracovný pomer podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, ktorej neplatnosť je predmetom konania vedeného pod sp. zn. 16Cpr/2/2012.

Na základe vykonaného dokazovania a v súlade s citovanými zákonnými ustanoveniami ma súd za to, že žalobný návrh je dôvodný. V konaní bolo nesporne zistené, že žalovaný ako zamestnávateľ neplatne skončil pracovný pomer so žalobcom výpoveďou zo dňa 29.9.2011, o to rozsudkom č. k. 37Cpr/1/2012-36 zo dňa 6.6.2012 (právoplatný dňa 26. 7. 2012). V zmysle tohto rozhodnutia sa vzájomné práva a povinnosti účastníkov konania ďalej riadia pracovnou zmluvou zo dňa 18. 10. 2010 a príslušnými pracovnoprávnymi predpismi. V zmysle § 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce je povinnosťou zamestnávateľa 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 spojení s výpoveďou zo dňa 29.9.2011 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 prestal vykonávať prácu u žalovaného z podnetu žalovaného a nie z vlastného rozhodnutia. Žalobca bol vo vzťahu k žalovanému ochotný a pripravený plniť si svoje povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru, čo vyplýva z jeho listu zo dňa 24.1.2012 adresovanému žalovanému. Súd konštatuje, že žalobca nebol po právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru povinný dožadovať sa od žalovaného pridelovania práce. Žalobca nastúpil do zamestnania dňa 7. 8. 2012, teda po doručení výzvy žalovaného ako zamestnávateľa žalobcovi ako zamestnancovi na nástup do práce dňa 3. 8. 2012. Žalobca si mohol svoju povinnosť nastúpiť do práce a pracovať u žalovaného splniť až potom, keď si žalovaný splnil svoju povinnosť a vyzval žalobcu na nástup do práce, t. j. až potom, keď si relevantnú výzvu dňa 3. 8. 2012 prevzal. Po právnej stránke je nedôvodné preukazovať, či si žalobca mohol, resp. nemohol prevziať písomnosť skôr, alebo či v tejto dobe pracoval alebo nepracoval. Významnou skutočnosťou pri posudzovaní nároku žalobcu nebolo odoslanie tejto zásielky žalovaným ale prevzatie zásielky žalobcom. Žalovaný v konaní nepreukázal doručenie predmetnej výzvy žalovanému pred dňom 3. 8. 2012.

Keďže súd dospel k záveru, že žalobca má za dni 1. 8. 2012 - 3. 8. 2012 nárok na náhradu mzdy, uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi žalovanú sumu. Žalobcovi patrí za uvedené dni náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku zisteného v súlade s ustanovením § 134 Zákonníka práce. Priemerný zárobok sa zisťuje z hrubej mzdy k prvému dňu kalendárneho štvrťroka z doby odpracovanej v rozhodujúcom období, ktorým je vždy predchádzajúci kalendárny štvrťrok. Žalobca neodpracoval v rozhodujúcom období 3 dni, nakoľko od 1. 8. 2012 mu žalovaný prácu neprideloval. Za týchto okolností bolo preto potrebné v zmysle ustanovenia § 134 ods. 4 Zákonníka práce 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, ktorá predstavuje 3,4046 Eur. Náhrada mzdy žalobcovi za dni 1. 8. 2012 - 3. 8. 2012, t. j. za 3 pracovné dni vypočítaná ako

trojnásobok takéhoto pravdepodobného denného zárobku predstavuje sumu 81,71 Eur (3 pracovné dni x 8 hod. x 3,4046 Eur/1hod.).

Čo je príslušenstvom pohľadávky vyplýva z ustanovenia § 121 ods. 3 Občianskeho zákonníka, podľa ktorého príslušenstvom pohľadávky sú úroky, úroky z omeškania, poplatok za omeškanie a náklady spojené s jej uplatnením. Záväzkovým právnym vzťahom je právny vzťah z ktorého veriteľovi vzniká právo na plnenie (pohľadávka) od dlžníka a dlžníkovi vzniká povinnosť splniť záväzok (§ 488 Občianskeho zákonníka). Pohľadávkou v zmysle tejto zákonnej definície je peňažné plnenie (istina), na ktorú má veriteľ právo podľa hlavného záväzkového vzťahu, ku ktorého zmene (v zmysle nároku na sankcie pre omeškanie s platením) dochádza priamo zo zákona práve až omeškaním dlžníka. Úrokový záväzkový vzťah je vzťahom akcesorickým, ktorého vznik je podmienený platným hlavným záväzkovým vzťahom. Tým, že dlžník včas nezaplatí úroky z istiny dostáva sa do omeškania s plnením príslušenstva, nie do omeškania s plnením vlastného dlhu (istiny). Termín výplaty mzdy u žalovaného nebol dohodnutý v pracovnej zmluve a ani nebol preukázaný v konaní Kolektívnou zmluvou, preto súd vychádzal z ustanovenia § 129 ods. 1 Zákonníka práce mal za to, že žalovanému vznikla povinnosť zaplatiť žalovaného náhradu mzdy za obdobie 1. 8 - 3. 8. 2012 najneskôr k 30. 9. 2012. Dňa 1. 10. 2012 sa žalovaný dostal do omeškania s úhradou priznanej sumy, keď súd sa stotožnil s dňom vzniku omeškania v zmysle návrhu žalobcu, preto uložil zaplatiť žalobcovi úroky z omeškania vo výške 9 % ročne (1 % + 8 %), keď základná úroková sadzba ECB ku dňu omeškania žalovaného 1. 10. 2012 bola vo výške 1 % zverejnená na webovej stránke www.nbs.sk.

Súd vychádzal pri rozhodovaní zo skutkového stavu zisteného vykonaným dokazovaním vypočítaním účastníkov konania, listinnými dokladmi založenými v spise, pričom prihliadol na ďalší obsah spisového materiálu (§ 120 ods. 1 O.s.p.). Žalobca vo svojom návrhu bola povinný v zmysle ust. § 79 ods. 1 O.s.p. pravdivo opísať rozhodujúce skutočnosti a označiť dôkazy, ktorých sa dovoľáva a ďalej prispieť k dosiahnutiu účelu konania pravdivým a úplným opísaním potrebných skutočností a označením dôkazných prostriedkov v zmysle ust. § 101 ods. 1 O.s.p. Súd teda vec prejednal v intenciách tvrdení uvádzanými žalobcom, ktorými odôvodňoval svoj návrh. Keďže vykonaným dokazovaním považoval skutkový stav za dostatočne preukázaný na rozhodnutie vo veci samej a zároveň existencia ďalších dôkazov v konaní nevyplývala najavo, a to ani z priebehu konania ani zo samotného návrhu žalobcu. Súd návrh žalovaného na vykonanie výzvy na bývalého zamestnávateľa žalobcu zamietol, keď tento považoval s ohľadom na zistený skutkový stav za neopodstatnený a nadbytočný. Skutkové zistenia nadobudnuté vykonaným dokazovaním považoval súd za dostatočné pre posúdenie rozhodujúcich skutočností vzťahujúcich sa k meritu, a preto uzavrel, že nebolo potrebné nariaďovať výnimočné ďalšie dokazovanie nad rozsah dôkaznej aktivity účastníkov konania (§ 120 ods. 1,4 O.s.p.), keď prihliadol na zásadu rovnosti účastníkov konania a s prihliadnutím na ústavu garantovanú právom účastníkov na spravodlivé a nestranné prejednanie veci. Vykonávaním nenavrhnutých dôkazov by súd jedného z účastníkov favorizoval a druhého znevýhodnil a to podľa toho, ktorému z účastníkov by bol vykonávaný dôkaz na prospech a komu na ujmu. Takýmto postupom by sa súd mohol javiť ako nie nestranný.

Podľa ustanovenia § 142 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku účastníkovi, ktorý mal vo veci plný úspech, súd prizná náhradu trov potrebných na účelné uplatňovanie alebo bránenie práva proti účastníkovi, ktorý vo veci úspech nemal.

Podľa ustanovenia § 149 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku ak advokát zastupoval účastníka, ktorému bola prisúdená náhrada trov konania, je ten, ktorému bola uložená náhrada týchto trov, povinný zaplatiť ju advokátovi.

Podľa ustanovenia § 151 ods. 8 Občianskeho súdneho poriadku vo výroku o náhrade trov konania súd vyjadrí osobitne trovy právneho zastúpenia a iné trovy konania, ktorých náhrada sa účastníkovi priznáva.

O náhrade trov konania súd rozhodol podľa ustanovenia § 142 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku, keď žalobca mal v konaní celkový úspech, preto mu súd priznal náhradu trov konania vo výške 282,96 eur ako náhradu trov právneho zastúpenia

za 5 úkonov právnej pomoci

príprava a prevzatie zo dňa 23. 6. 2015

návrh na vydanie platobného rozkazu zo dňa 23. 7. 2015

pisomné podanie na súd zo dňa 26. 10. 2015

účasť na pojednávaní dňa 9. 2. 2016 účasť na pojednávaní dňa 14. 4. 2016

5 x á 16,60 eur, 3 x á 8,39 eur, 2 x á 8,58 eur, náhrada straty času za účasť na pojednávaní dňa 9. 2. 2015 cesta Piešťany - Trnava a späť za 4 polhodiny á 13,40 eur, účasť na pojednávaní dňa 14. 4. 2016 cesta Piešťany - Trnava a späť za 4 polhodiny á 13,40 eur v zmysle ustanovení § 10 ods. 1, § 13a, § 15, § 16 ods. 3, ods. 4, § 17 ods. 1 vyhlášky č. 655/2004 Z. z.; cestovné za použitie motorového vozidla EČ H. v zmysle § 16 ods. 4 vyhlášky č. 655/2004 Z. z, zákona č. 283/2002 Z. z., Opatrenia MPSVaR č. 181/2008 Z. z. za účasť na pojednávaní dňa 9. 2. 2016 cesta Piešťany - Trnava a späť/ 1 x 80 km x 0,183 € + náhrada za pohonné hmoty 7,7l/100 km x 80 km x 1,184 eur, za účasť na pojednávaní dňa 14. 4. 2016 cesta Piešťany - Trnava a späť/ 1 x 80 km x 0,183 € + náhrada za pohonné hmoty 7,7l/100 km x 80 km x 1,214 eur. Celkovo súd vyčíslil sumu 283,79 eur. Avšak priznal požadovanú a právnym zástupcom vyčíslenú náhradu trov konania vo výške 282,96 eur, ktorú uložil podľa ustanovenia § 149 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku zaplatiť právnemu zástupcovi žalobcu JUDr. Dušana Kubániho.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu možno podať odvolanie do 15 dní od jeho doručenia prostredníctvom tunajšieho súdu na Krajský súd v Trnave.

Z odvolania musí byť zjavné, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka a čo sleduje a musí byť podpísané a datované. Ďalej musí byť v odvolaní uvedené, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha. Odvolanie treba predložiť s potrebným počtom rovnopisov a s prílohami tak, aby jeden rovnopis zostal na súde a aby každý účastník dostal jeden rovnopis.

Odvolanie proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že

§ sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,

§ ten, kto v konaní vystupoval ako účastník, nemal spôsobilosť byť účastníkom konania,

§ účastník konania nemal procesnú spôsobilosť a nebol riadne zastúpený,

§ v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,

§ sa nepodal návrh na začatie konania, hoci podľa zákona bol potrebný,

§ účastníkovi konania sa postupom súdu odňala možnosť konať pred súdom,

§ rozhodoval vylúčený sudca alebo bol súd nesprávne obsadený, ibaže namiesto samosudcu rozhodoval senát,

§ súd prvého stupňa nesprávne právne posúdil vec, a preto nevykonal ďalšie navrhované dôkazy,

§ 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.

Ak povinný dobrovoľne neplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, môže oprávnený podať návrh na vykonanie exekúcie podľa zák. č. 233/1995 Z.z., ak ide o rozhodnutie o výchove maloletých detí návrh na súdny výkon rozhodnutia.