

Súd: Okresný súd Bratislava I  
Spisová značka: 4C/218/2012  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1112222562  
Dátum vydania rozhodnutia: 22. 06. 2017  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Zuzana Hlistová  
ECLI: ECLI:SK:OSBA1:2017:1112222562.11

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava 1 v konaní pred sudkyňou JUDr. Zuzanou Hlistovou v právnej veci žalobcu: Slovenská národná galéria, Riečna 1, 815 13 Bratislava, IČO: 164 712, zastúpený: Mgr. Ivan Petkov, advokát, Na vřšku 12, 811 01 Bratislava, proti žalovanej: Z. G. J., Q. XX.XX.XXXX, S. XX, XXX XX Bratislava, zastúpená: Mgr. Romana Paliderová, advokátka, Jégehó 19, 821 08 Bratislava o zaplatenie 4.575 Eur takto

### rozhodol:

Žalovaná je povinná zaplatiť žalobcovi sumu vo výške 4.575 Eur spolu s 9% úrokom z omeškania ročne zo sumy 4.575 Eur od 06.07.2012 do zaplatenia a to všetko v lehote do 15 dní odo dňa právoplatnosti rozsudku.

Súd konanie v časti o zaplatenie 9% úroku z omeškania ročne zo sumy 4.575 Eur od 29.06.2012 do 05.07.2012 zastavuje.

Súd priznáva žalobcovi nárok na náhradu trov konania vo výške 100%.

### odôvodnenie:

1. Žalobou podanou na tunajší súd dňa 17.07.2012 sa žalobca domáhal zaviazania žalovanej k zaplateniu 4.575 Eur s príslušenstvom. Žalobu odôvodnil tým, že dňa 30.09.2010 uzatvoril žalobca so žalovanou pracovnú zmluvu na základe ktorej žalovaná vykonávala pre žalobcu prácu na pozícii "riaditeľ úseku ekonomiky a prevádzky." Popis pracovnej činnosti žalovanej je špecifikovaný v pracovnej náplni tvoriacej súčasť pracovnej zmluvy. Žalovanej bola v januárovom výplatnom termíne spolu s platom za mesiac december 2010 vyplatená odmena.

Na vyplácanie odmien zamestnancov Slovenskej národnej galérie sa vzťahuje zákon o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme č. 553/2003 Z.z. (ďalej len zákon o odmeňovaní) ako i vnútorný predpis žalobcu t.j. Organizačný poriadok Slovenskej národnej galérie (ďalej len SNG), Pracovný poriadok SNG.

Podľa §20 ods.1 zákona o odmeňovaní "zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu".

Podľa čl.2 bod.2.2.1. Organizačného poriadku SNG "generálny riaditeľ riadi činnosť SNG a koná vo všetkých jej veciach".

Podľa čl.1 ods.2. Pracovného poriadku SNG "štatutárnym orgánom oprávneným konať v mene zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch je generálny riaditeľ SNG. Generálny riaditeľ SNG koná vo všetkých veciach v rámci pracovnoprávných vzťahov".

Rozhodnúť o poskytnutí odmeny žalovanej môže a mohol len generálny riaditeľ SNG. Návrh na vyplatenie odmeny, na základe ktorého bola žalovanej vyplatená odmena, vypracovala a podpísala dňa 30.12.2010 sama žalovaná. Žalovaná bola poverená generálnou riaditeľkou žalobcu na jej zastupovanie v dňoch 17.12.2010 do 31.12.2010 počas jej neprítomnosti z dôvodu čerpania dovolenky. Poverenie pre žalovanú sa nevzťahovalo na udeľovanie odmien. Uvedené by bolo v rozpore s čl. V druhý odsek Pracovného poriadku SNG podľa ktorého sa zastupovanie štatutárneho zástupcu nevzťahuje na platové otázky zamestnancov. Pracovný poriadok je všeobecne záväzným pre všetkých zamestnancov žalobcu.

1.2. Ďalej žalobca v žalobe poukázal na znenie § 20 ods.1 zákona o odmeňovaní v ktorom sú upravené kritériá odmeňovania ako aj na §20 ods.2 zákona o odmeňovaní z ktorého vyplýva, že návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi vrátane jej výšky odôvodní príslušný vedúci zamestnanec. V danom prípade návrh na vyplatenie odmeny žalovanej nespĺňal podmienky stanovené zákonom. Z návrhu na vyplatenie odmeny žalovanej nevyplýva, či bola odmena poskytnutá za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce. Návrh odmeny teda nie je písomne zdôvodnený príslušným vedúcim zamestnancom. Žalobca má zato, že činnosti, na základe ktorých si žalovaná vyplatila odmenu nie sú preukázané.

Žalovaná vzhľadom na svoje pracovné zaradenie musela vedieť, že návrh na vyplatenie odmeny tým že nie je zdôvodnený a podpísaný oprávnenou osobou, nadriadeným vedúcim zamestnancom, nespĺňa zákonné náležitosti a preto na vyplatenie odmeny neexistuje právny dôvod. Navyše uvedená finančná operácia je aj v rozpore so zákonom č. 502/2001 Z.z. o finančnej kontrole a vnútornom audite, ktorý stanovuje povinnosť vykonať predbežnú finančnú kontrolu, ktorú potvrdzujú vedúci zamestnanec a zamestnanci zodpovední za rozpočet, verejné obstarávanie, správu majetku alebo za iné odborné činnosti podľa charakteru finančnej operácie svojím podpisom a uvedením dátumu.

1.3. Konaním žalovanej ktorá si neoprávnene poskytla odmenu a teda plnenie bez právneho dôvodu došlo na strane žalovanej k neoprávnenému bezdôvodnému obohateniu a preto má žalobca za to, že sú splnené podmienky na vrátenie neprávom vyplatenej sumy v zmysle § 22 ods.6 Zákonníka práce. Žalobca má teda právny nárok na vydanie bezdôvodného obohatenia. Dňa 28.06.2012 bola žalovanej doručená výzva na vydanie bezdôvodného obohatenia v lehote do 7 dní od doručenia. Vzhľadom k tomu, že žalovaná výzvu nerešpektovala a bezdôvodné plnenie žalobcovi nevrátila dostala sa do omeškania s finančným plnením od 29.06.2012 a z uvedeného dôvodu má žalobca nárok aj na úroky z omeškania.

2. V predmetnej veci súd na návrh žalobcu vydal vo veci platobný rozkaz č.k. 12Ro/69/2012 zo dňa 03.08.2012. Proti platobnému rozkazu podala v zákonnej lehote žalovaná odpor ktorý zdôvodnila tým, že jej štatutárny zástupca žalobcu dal pokyn k vyplateniu odmien v celkovej výške 400.000 Eur. Odmeny boli vyplatené v decembri 2010 a až do roku 2012 s tým, neboli žiadne problémy. Pokiaľ generálna riaditeľka vydala nesprávny pokyn musí za to niesť zodpovednosť sama a nie prenášať to na iných zamestnancov. Odmeny dostali všetci zamestnanci a zo strany žalobcu ide o vykonštruovanú kauzu s cieľom uškodiť žalovanej a pomstiť sa za hľadanie pravdy a spravodlivosti a za domáhanie sa práv, ktoré jej boli upreté zo strany žalobcu.

3. V poradí prvom rozsudku prvostupňový súd rozsudkom zo dňa 12.06.2014 č.k. 4C 218/2012-120 žalobu zamietol z dôvodu, že v konaní bolo preukázané, že na vyplatenie odmeny vydala pokyn generálna riaditeľka a i keď sa jednalo o pokyn ústny a v rozpore s pracovným poriadkom, nemôže byť takto vykonaný úkon na ťarchu žalovaného ako zamestnanca. Úkon žalovanej nemožno vyhodnotiť ako neplatný podľa § 17 ods.2 Zákonníka práce, nakoľko išlo iba o úkon ktorý bol v rozpore s interným predpisom žalobcu. Pri posudzovaní úkonu žalovaného je tiež bez významu skutočnosť, že úkon neobsahuje všetky náležitosti, ktoré vyžaduje osobitný predpis. Vzhľadom k tomu, že odmeny boli vyplatené všetkým zamestnancom vrátane generálnej riaditeľky, konanie žalobcu možno označiť za konanie hraničiace s výkonom práv a povinností v rozpore s dobrými mravmi.

4. Na základe odvolania žalobcu Krajský súd v Bratislave ako odvolací súd uznesením č.k. 4Co 790/2014-143 zo dňa 30.11.2015 zrušil rozsudok prvostupňového súdu a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Svoje rozhodnutie odôvodnil tým, že za bezdôvodné obohatenie je možné považovať neoprávnene či nesprávne vyplatené odmeny. Za plnenie bez právneho dôvodu sa považuje každé

plnenie , na ktoré nevznikol zamestnancovi právny nárok ( §222 ZP ). Pri posudzovaní bezdôvodného obohatenia v pracovnom práve je zamestnanec povinný vydať bezdôvodné obohatenie iba vtedy ak vedel alebo z okolností prípadu mohol predpokladať, že ide o sumy nesprávne určené alebo omylom vyplatené ( § 222 ods.6 Zákonníka práce). Na vydanie bezdôvodného obohatenia stanovuje zákon trojročnú premlčaciu lehotu, ktorá začne plynúť od výplaty peňažných súm. Dôkazné bremeno zaťažuje zamestnávateľa, ktorý musí z okolností prípadu preukázať, že zamestnanec vedel alebo musel predpokladať, že mu vyplatená suma nepatrí. Ďalej poukázal na to, že z hľadiska odôvodnenia rozsudku vychádzal prevažne z tvrdení žalovanej, závery vykonaného dokazovania založil v podstate na vzťahu nadriadenosti a podriadenosti na základe čoho žalovaná plnila len pokyn nadriadenej a preto nenesie za nesprávny postup pri vyplácaní odmien zodpovednosť. Jeho závery sú predčasné nakoľko v konaní sa nevysporiadal aj s inými závažnými okolnosťami súvisiacimi s predmetom sporu a to je, že žalovaná z titulu svojej funkcie mala vedieť a poznať interné predpisy žalobcu, rozsahom poverenia žalovanej na zastupovanie, či je daný predpoklad vedomosti žalovanej, že jediným oprávneným subjektom na vypracovanie a podpísanie návrhu vo vzťahu k jej osobe je generálny riaditeľ SNG.

5. V predmetnej veci prvostupňový súd, vychádzajúc zo záverov odvolacieho súdu, opätovne vyhodnotil vykonané dôkazy ( zriaďovacia listina žalobcu čl.9, pracovná zmluva žalovanej čl.14, poverenie k zastupovaniu čl.16, návrh na vyplatenie odmeny žalovanej čl.17, pracovný poriadok čl.20, dodatok k pracovnému poriadku čl.30, správa o výsledku finančnej kontroly čl.83, výpoveď žalovanej čl.75 ) a doplnil dokazovanie o výsluch štatutárneho zástupcu čl.156, výsluch svedkyne Z. Š., oboznámením sa s listinnými dôkazmi zoznam zamestnancom SNG, ktorým bola vyplatená odmena za rok 2010 čl.163 - 173 a dospel k záveru, že nárok žalobcu je oprávnený z nasledovných dôvodov.

5.1. Predmetom tohto sporu je bezdôvodné obohatenie žalovanej na úkor žalobcu ku ktorému malo dôjsť vyplatením odmeny v rozpore s ustanoveniami Pracovného poriadku ako aj v rozpore s postupom stanoveným v zákone o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme . Preto súd pri skúmaní oprávnenosti žaloby sa obmedzil na dôkazy a skutkové tvrdenia súvisiace so spornou skutočnosťou.

5.2. V konaní bolo nesporne preukázané, že na základe pracovnej zmluvy uzatvorenej medzi žalobcom a žalovanou dňa 30.09.2010 vznikol pracovný pomer na základe ktorého žalovaná u žalobcu vykonávala prácu v pozícii "Riaditeľ úseku ekonomiky a prevádzky". Súčasťou obsahu tejto zmluvy je popri inom aj bod 12. z ktorého vyplýva, že " Zamestnanec bol pred uzatvorením pracovnej zmluvy oboznámený s právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy, z Pracovného poriadku SNG a z právnych predpisov, ktoré je povinný dodržiavať. Zamestnanec bol oboznámený s pracovnými a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať."

Ďalej z bodu 13. pracovnej zmluvy veta druhá vyplýva, že " Zamestnanec je povinný vykonávať osobne práce podľa pracovnej zmluvy, plniť pokyny nadriadeného zamestnanca vydané v súlade s právnymi predpismi a dodržiavať pracovnú disciplínu".

V bode 14 pracovnej zmluvy sa uvádza, že "Ostatné práva a povinnosti zmluvných strán vyplývajúcich z tohto pracovného pomeru sa spravujú príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce, Zákona o výkone práce vo verejnom záujme ( 552/2003 Z.z., ) Zákona o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme ( 553/2003 Z.z.). Zmluva bola riadne podpísaná oboma zmluvnými stranami.

Z uvedeného je možné dôvodne predpokladať, že žalovaná pri podpise zmluvy nadobudla vedomosť o tom, znalosť ktorých právnych predpisov sa pre výkon jej práce vyžaduje a súčasne vedomosť o tom, že v súvislosti s plnením pracovných úloh sa bude riadiť pokynmi vedúceho pracovníka vydaných v súlade s právnymi predpismi. Pokiaľ aj uvedené ustanovenie ohľadom oboznámenia sa s právnymi normami pred uzatvorením zmluvy nekorešpondovalo s realitou, vzhľadom k pracovnej pozícii vedúceho pracovníka, ktorú žalovaná u žalobcu zastávala je možné oprávnené očakávať, že tak následne učinila v súvislosti s právami a povinnosťami vyplývajúcimi z jej pracovného zaradenia a zodpovednosti a v neposlednej miere aj s jej finančným ohodnotením. V opačnom prípade nedbanlivosť žalovanej nemožno vyhodnotiť ako poľahčujúcu okolnosť a subsumovať ju pod vzťah nadriadenosti a podriadenosti s tým, že žalovaná " iba" plnila pokyn nadriadeného zamestnanca.

Podľa § 81 Zákonníka práce platného v čase vzniku sporu je zamestnanec povinný plniť pokyny nadriadeného pokiaľ vyplývajú z právnych predpisov. Prameňom povinnosti zamestnanca sú aj interné predpisy ako kolektívne zmluvy, pracovný poriadok, organizačný poriadok. To znamená, že podriadení zamestnanci sú v rámci svojho postavenia a zodpovednosti povinný preskúmať právnu relevanciu pokynu v opačnom prípade participujú na náhrade škody spôsobenej zamestnávateľovi podľa ustanovení o všeobecnej zodpovednosti za škodu ( § 179 ZP, § 187 ZP).

5.3. V zriaďovacej listine žalobcu v čl. V je stanovené, že štatutárnym zástupcom SNG je generálny riaditeľ, ktorý je vymenovaný ministrom kultúry SR. Generálny riaditeľ má oprávnenie vymenovať a odvolávať svojho zástupcu, ktorý ho zastupuje v čase jeho neprítomnosti na pracovisku. Táto právna úprava bola následne premietnutá aj do pracovného poriadku žalobcu čl. V v rámci ktorého sa všeobecne uvádza, že "vedúceho zamestnanca v čase jeho neprítomnosti zastupuje ním poverený zamestnanec v rozsahu operatívneho riadenia organizácie práce pracoviska zastupovaného zamestnanca. zastupovanie sa nevzťahuje na organizačné zmeny pracoviska a platové otázky zamestnancov pracoviska." Z uvedeného znenia teda jednoznačne vyplýva, že kompetencie zástupcu sa nevzťahujú na oblasť platu a jeho súčastí.

5.4. Podľa poverenia zo dňa 10.12.2010 bola žalovaná oprávnená zastupovať generálnu riaditeľku SNG počas jej neprítomnosti na pracovisku z dôvodu čerpania dovolenky v dňoch 17.12. 2010 a ž 31.12.2010. Z obsahu poverenia nevyplývajú žiadne osobitné splnomocnenia, na základe ktorých by žalovaná bola oprávnená konať nad rámec stanovený pracovným poriadkom.

Podľa tvrdenia žalovanej počas zastupovania generálnej riaditeľky SNG jej táto mala udeliť ústny pokyn k vyplateniu odmien zamestnancom SNG z finančných prostriedkov ktoré boli poukázané na účet žalobcu z rozpočtu Ministerstva kultúry SR v rozsahu 400.000Eur a to do konca roka 2010 , nakoľko na iný účel ako na platy a odmeny ich nebolo možné použiť. O tejto skutočnosti v rámci výpovedi vypovedala aj svedkyňa Z.. Y. Š., ktorá potvrdila, že počula rozhovor prebiehajúci medzi generálnou riaditeľkou SNG a žalovanou, obsahom ktorého bol ústny pokyn k výplate odmien. Taktiež uviedla, že výšku odmien podľa jej vedomostí mala určovať generálna riaditeľka. Toto tvrdenie svedkyne sa však v konaní nepreukázalo a to napr. ani návrhom na vyplatenie odmien žalovanej, ani výsledkami finančnej kontroly v roku 2011 v ktorej sa výslovne uvádza, že odmeny schvaľovala žalovaná v tom čase poverená zastupovaním generálnej riaditeľky SNG. Na základe uvedenej skutočnosti boli finančné prostriedky použité na výplatu odmien zamestnancom žalobcu. Generálna riaditeľka J.. G. X., R.. vo svojej výpovedi poprela, žeby akýkoľvek pokyn k výplate odmien žalovanej udelila, nakoľko finančné prostriedky neboli určené na odmeny, ale na osobné ohodnotenie zamestnancov. Pokiaľ ide o návrh na vyplatenie odmien žalovanej v tomto smere sa nevyjadřila tak, žeby žalovanej mala byť odmena priznaná a vyplatená. Žalovaná si podľa tvrdenia štatutárnej zástupkyne žalobcu, odmenu vyplatila bez jej vedomia.

5.5. Na vyplácanie odmien zamestnancom žalobcu sa v zmysle čl. VIII. pracovného poriadku vzťahuje okrem ustanovení Zákonníka práce zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorý v § 20 upravuje podmienky za ktorých zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytovať odmenu.

Podľa § 20 ods1) Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu

- a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce.
- splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy.
- b) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu,
- c) poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru ") alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku, alebo
- d) aktívnu účasť na zvýšení výnosov získaných podnikateľskou činnosťou zamestnávateľa, ktorý je príspevkovou organizáciou.

V (2) Návrh na poskytnutie odmien zamestnancovi podľa odseku 1 vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

Vo vzťahu k osobe žalovanej v konaní bolo preukázané a zo strany žalovanej nebolo rozporované, že návrh na vyplatenie odmeny zo dňa 30.12.2010 bol vypracovaný žalovanou, nenesie podpis vedúceho zamestnanca nadriadeného žalovanej a ani po obsahovej stránke a z hľadiska dodržania schvaľovacieho procesu nezodpovedá podmienkam stanoveným zákonom o odmeňovaní. To znamená, že sa nejedná len o nedodržanie obsahovej stránky návrhu ale o celkové porušenie schvaľovacieho procesu odmeňovania explicitne upraveného zákonom. Ďalej je nesporné, že žalovanej odmena, v súlade s návrhom vo výške 4.574 Eur bola vyplatená .

Podľa správy o výsledku následnej finančnej kontroly č.37/2011 bolo konštatované, že odmeny vyplatené 35 zamestnancom žalobcu boli schválené riaditeľkou úseku ekonomiky a prevádzky SNG ( žalovanou) na základe poverenia k zastupovaniu GR SNG počas jej neprítomnosti z dôvodu čerpania dovolenky v čase od 17.12.do 31.12.2010. Návrhy na vyplatenie odmien nie sú odôvodnené vedúcimi zamestnancami z hľadiska výšky odmeny a dôvodu priznania odmeny. uvedeným postupom žalobca porušil finančnú disciplínu v zmysle § 31 ods.1 písm. j) 523/2004 Z.z. tým, že neehospodárne a neefektívne nakladal s finančnými prostriedkami.

5.6. Z vyššie uvedeného teda vyplýva, že žalovaná v čase zastupovania generálnej riaditeľky na základe písomného poverenia konala nad rámec svojho oprávnenia a v súvislosti s odmeňovaním zamestnancov ako aj v súvislosti s rozhodovaním o vlastnej odmene postupovala v rozpore s relevantnými právnymi normami s ktorými mala a mohla byť oboznámená z titulu svojej pracovnej pozície. Vzhľadom k tomu jej nevznikol právny nárok na vyplatenie odmeny a preto finančné prostriedky jej vyplatené z titulu odmeny vykazujú znaky bezdôvodného obohatenia podľa § 222 ZP.

Podľa § 222 Zákonníka práce

1) Ak sa zamestnanec bezdôvodne obohatí na úkor zamestnávateľa alebo ak sa zamestnávateľ bezdôvodne obohatí na úkor zamestnanca musí obohatenie vydať.

2) Bezdôvodné obohatenie na účely tohto zákona je majetkový prospech získaný plnením bez právneho dôvodu, plnením z neplatného úkonu, plnením z právneho dôvodu, ktorý odpadol, ako aj majetkový prospech získaný z nepoctivých zdrojov.

3) Predmet bezdôvodného obohatenia sa musí Vydať tomu, bol získaný. Musí sa vydať všetko, čo sa nadobudla bezdôvodným obohatením. Ak to nie je možné najmä preto, že obohatenie spočívalo vo výkonoch, musí sa poskytnúť peňažná náhrada.

4) S predmetom bezdôvodného obohatenia sa musia vydar z neho, ak ten, kto obohatenie získal, nekonal dobromyseľne.

5) Ten, kto predmet bezdôvodného obohatenia vydáva, i na náhradu potrebných nákladov, ktoré na vec vynaložil.

6) Vrátenie neprávom vyplatených súm môže zamestnávateľ od zamestnanca požadovať, ak zamestnanec vedel alebo musel z okolností predpokladať, že ide o sumy nesprávne určené alebo omylom vyplatené a to v lehote do troch rokov od ich výplaty.

Vykonaným dokazovaním bola nesporne preukázaná oprávnenosť nároku žalobcu a preto súd žalobe v plnom rozsahu vyhovel. Pre posudzovanie otázky vzniku bezdôvodného obohatenia na strane žalovanej a práva na jeho vydanie na strane žalobcu súd nepovažoval za relevantné okolnosti ohľadom vyplatenie odmien ostatným zamestnancom žalobcu, vrátane štatutárneho zástupcu, nakoľko sa v osobe žalovanej nejednalo o radového zamestnanca ale o vedúceho pracovníka u ktorého sa predpokladá znalosť problematiky a patričné právne vedomie a preto sa nimi v rámci svojej hodnotiacej činnosti nezaoberal.

S poukazom na vyššie uvedené považoval súd za potrebné rozhodnúť tak ako je uvedené vo výrokovvej časti tohto rozsudku. Keďže žalovaná na výzvu žalobcu za účelom vydania bezdôvodného obohatenia nereagovala a v stanovenej lehote finančné prostriedky žalobcovi nezaplátila dostal sa do omeškania

uplynutím 7-dňovej lehoty na plnenie t.j. 06.07.2012. Výška úrokovej miery bola stanovená v súlade s vykonávacím predpisom k zákonnému ustanoveniu.

6. Výrok o zastavení konania v časti uplatnenia úrokov z omeškania sa opiera o ust. § 144 ods.2 CSP.

7. O trovách konania súd rozhodol podľa § 255 ods.1 Civilného sporového poriadku a sporovým stranám priznal pomerne na základe zásady úspechu podľa § 262 ods.1 Civilného sporového poriadku nárok na náhradu trov konania.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku je možné podať odvolanie v lehote 15 dní od doručenia rozhodnutia na súde, proti ktorého rozhodnutiu smeruje. Odvolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo podané na príslušnom odvolacom súde. Odvolanie môže podať strana v neprospech ktorej bolo vydané.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne a čoho sa odvolateľ domáha. Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Odvolanie možno odôvodniť len tým ( § 365 CSP ), že:

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca, alebo nesprávne obsadený senát,
- d) konanie má inú vadu, ktorá má za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené,
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.