

Súd: Okresný súd Košice I  
Spisová značka: 38Cpr/2/2015  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7115213498  
Dátum vydania rozhodnutia: 15. 11. 2017  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Jarmila Centková  
ECLI: ECLI:SK:OSKE1:2017:7115213498.5

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Košice I. sudkyňou JUDr. Jarmilou Centkovou v spore žalobcu: U. zastúpený Advokátska kancelária JUDr. Monika Marjanovič, so sídlom Urbánkova 1562/6, Košice proti žalovanému: AM VODA s.r.o. v likvidácii, so sídlom Tallerova 4, Bratislava, IČO: 44 348 801, zastúpený advokátskou kanceláriou Majerník & Miháliková s.r.o. so sídlom Cukrová 14, Bratislava, IČO: 47 232 200 o náhradu mzdy vo výške 14.605,36 EUR s príslušenstvom

### rozhodol:

I. Žalovaný je povinný **z a p l a t i ť** žalobcovi náhradu mzdy vo výške 14.605,36 EUR spolu s úrokmi z omeškania zo sumy 663,88 EUR

- vo výške 5,5 % ročne od 16.7.2013 do zaplataenia,
- vo výške 5,5 % ročne od 16.8.2013 do zaplataenia,
- vo výške 5,5 % ročne od 16.9.2013 do zaplataenia,
- vo výške 5,5 % ročne od 16.10.2013 do zaplataenia,
- vo výške 5,25 % ročne od 16.11.2013 do zaplataenia,
- vo výške 5,25 % ročne od 16.12.2013 do zaplataenia,
- vo výške 5,25 % ročne od 16.1.2014 do zaplataenia,
- vo výške 5,25 % ročne od 16.2.2014 do zaplataenia,
- vo výške 5,25 % ročne od 16.3.2014 do zaplataenia,
- vo výške 5,25 % ročne od 16.4.2014 do zaplataenia,
- vo výške 5,25 % ročne od 16.5.2014 do zaplataenia,
- vo výške 5,15 % ročne od 16.6.2014 do zaplataenia,
- vo výške 5,15 % ročne od 16.7.2014 do zaplataenia,
- vo výške 5,15 % ročne od 16.8.2014 do zaplataenia,
- vo výške 5,05 % ročne od 16.9.2014 do zaplataenia,
- vo výške 5,05 % ročne od 16.10.2014 do zaplataenia,
- vo výške 5,05 % ročne od 16.11.2014 do zaplataenia,
- vo výške 5,05 % ročne od 16.12.2014 do zaplataenia,
- vo výške 5,05 % ročne od 16.1.2015 do zaplataenia,
- vo výške 5,05 % ročne od 16.2.2015 do zaplataenia,
- vo výške 5,05 % ročne od 16.3.2015 do zaplataenia,
- vo výške 5,05 % ročne od 16.4.2015 do zaplataenia,
- vo výške 5,05 % ročne od 16.5.2015 do zaplataenia a to všetko do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

II. V prevyšujúcej časti žalobu **z a m i e t a** .

III. Žalobca má **n á r o k** na náhradu trov konania v rozsahu 100 %, ktoré žalovaný zaplatí žalobcovi do 3 dní od právoplatnosti uznesenia, ktorým súd I. inštancie rozhodne o výške tejto náhrady.

## o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobca sa žalobou doručenu tunajšiemu súdu dňa 22.5.2015 domáhal voči žalovanému náhrady mzdy vo výške 14.605,36 EUR spolu s úrokmi z omeškania počítanými od výplatných termínov mesačnej mzdy vo výške 20.000,-Sk/663,88 EUR podľa pracovnej zmluvy, a to vo výške 8,5 % ročne zo sumy 663,88 EUR od 16.7.2013 do zaplatenia, zo sumy 663,88 EUR od 16.8.2013 do zaplatenia, zo sumy 663,88 EUR od 16.9.2013 do zaplatenia, zo sumy 663,88 EUR od 16.10.2013 do zaplatenia, zo sumy 663,88 EUR od 16.11.2013 do zaplatenia, zo sumy 663,88 EUR od 16.12.2013 do zaplatenia, zo sumy 663,88 EUR od 16.1.2014 do zaplatenia, zo sumy 663,88 EUR od 16.2.2014 do zaplatenia, zo sumy 663,88 EUR od 16.3.2014 do zaplatenia, zo sumy 663,88 EUR od 16.4.2014 do zaplatenia, zo sumy 663,88 EUR od 16.5.2014 do zaplatenia, zo sumy 663,88 EUR od 16.6.2014 do zaplatenia, zo sumy 663,88 EUR od 16.7.2014 do zaplatenia, zo sumy 663,88 EUR od 16.8.2014 do zaplatenia, zo sumy 663,88 EUR od 16.9.2014 do zaplatenia, zo sumy 663,88 EUR od 16.10.2014 do zaplatenia, zo sumy 663,88 EUR od 16.11.2014 do zaplatenia, zo sumy 663,88 EUR od 16.12.2014 do zaplatenia, zo sumy 663,88 EUR od 16.1.2015 do zaplatenia, zo sumy 663,88 EUR od 16.2.2015 do zaplatenia, zo sumy 663,88 EUR od 16.3.2015 do zaplatenia, zo sumy 663,88 EUR od 16.4.2015 do zaplatenia, zo sumy 663,88 EUR od 16.5.2015 do zaplatenia, a náhrady trov konania.

2. Žalobca svoj nárok skutkovo odôvodnil tým, že pracoval u žalovaného v jeho prevádzke na G. na pozícii servisný technik, na základe Pracovnej zmluvy zo dňa XX.X.XXXX uzavretej na dobu neurčitú, pričom mu žalovaný proti vôli žalobcu dňa X.X.XXXX oznámil okamžité skončenie pracovného pomeru. Žalobca však naďalej trval na tom, aby mu zamestnávateľ naďalej prideloval prácu v súlade s pracovnou zmluvou, čo žalovaný neurobil, a nevyzval žalobcu na nástup do práce, a ani mu neumožnil výkon práce v súlade s platnou pracovnou zmluvou, preto sa žalobca domnieva, že zo strany zamestnávateľa išlo o prekážky v práci podľa § 142 ods. 3 ZP. O neplatnosti okamžitého skončenie pracovného pomeru zo dňa X.X.XXXX právoplatne dňa XX.X.XXXX rozhodol Okresný súd Košice I. rozsudkom pod sp. zn. 12C/330/2009 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Košiciach (zo dňa 3.4.2013) pod sp. zn. 1Co/153/2012. Žalobca si z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru uplatnil voči žalovanému náhradu mzdy, o čom rozhodol Okresný súd Košice I. čiastočným rozsudkom z 1.12.2014 pod sp. zn. 24C/117/2011 tak, že žalobcovi voči žalovanému priznal právo na náhradu mzdy z titulu neplatne skončeného pracovného pomeru za 12 mesiacov odo dňa, kedy žalobca oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní t.j. od XX.X.XXXX do XX.X.XXXX. Vo zvyšnej časti uplatnenej náhrady mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru, od XX.X.XXXX do dňa právoplatnosti rozsudku Okresného súdu Košice I., sp. zn. 12C/330/2009 t.j. do 30.5.2013, súd nároky žalobcu vylúčil na samostatné konanie (sp. zn. 24C/137/2015).

3. Dňa 9.4.2015 vyzval žalovaného na úhradu sumy 13.941,48 EUR za obdobie od 31.5.2013 do 31.3.2015, t.j. ku koncu mesiaca, ktorý predchádzal zaslaniu výzvy v lehote do 7 dní od doručenia výzvy, ktorú žalovaný prevzal dňa 13.4.2015.

4. Na tieto skutkové tvrdenia žalobca označil dôkazy : Rozsudok Okresného súdu Košice I., č.k. 12C/330/2009, Rozsudok Krajského súdu v Košiciach, č.k. 1 Co/153/2012, Rozsudok Okresného súdu Košice I., č.k. 24C/117/2011.

5. Žalovaný vo vyjadrení k žalobe dňa 11.9.2015 navrhol žalobu zamietnuť.

6. Žalovaný svoje vyjadrenie skutkovo odôvodnil tým, že žalobca od XX.X.XXXX do XX.X.XXXX neprejavil absolútne žiadny záujem o prácu u žalovaného, ani raz neprišiel do kancelárie žalovaného, ani raz žalovaného nekontaktoval telefonicky, listom, ani emailom s požiadavkou, že by chcel nastúpiť do práce, pričom žalovaný je spoločnosť, ktorá má webovú stránku so zverejnenými kontaktnými údajmi, má riadne sídlo v centre Bratislavy. Z toho vyplýva, že jediný záujem žalobcu o žalovaného spočíva vo vedení súdnych sporov, či už o náhradu mzdy nad 12 mesiacov z dôvodu neplatnosti skončenia pracovného pomeru, alebo ako v tomto prípade, o náhradu mzdy po právoplatnosti rozsudku Okresného súdu. Žalovaný z nezáujmu žalobcu usúdil, že asi má inú prácu, a že o prácu pre žalovaného nemá záujem, na nástup do práce žalobcu nevyzýval, pretože je podľa § 47 Zákonníka povinnosťou zamestnanca, aby do práce riadne nastúpil a vykonával prácu podľa pracovnej zmluvy zo dňa XX.X.XXXX a podľa pokynov žalovaného v stanovenom pracovnom čase. Preto sa žalovaný domnieval, že keď žalobca nenastúpil do práce, ani on, ako zamestnávateľ si nemohol plniť svoju povinnosť pridelovať mu prácu podľa pracovnej zmluvy a teda ani nemá povinnosť platiť takémuto zamestnancovi mzdu, resp. náhradu mzdy. Uviedol, že ani v Zákonníku práce, ani v žiadnom inom právnom predpise nie je uvedená povinnosť zamestnávateľa vyzývať zamestnanca k tomu, aby si plnil svoju základnú povinnosť pracovať, nastúpiť

do práce, táto povinnosť mu jednoznačne vyplýva zo Zákonníka práce ako zo všeobecne záväzného právneho predpisu. Poukázal na to, že žalobca do práce po XX.X.XXXX neprišiel, svoju neprítomnosť neospravedlnil, a za viac ako 2 roky neprejavil žiadny záujem o prácu pre žalovaného, takže od XX.X.XXXX má neospravedlnenú absenciu v práci, za ktorú mu nepatrí mzda ani náhrada mzdy, čo znamená, že na strane žalovaného neexistovali žiadne prekážky v práci, pre ktoré by žalobca nemohol pracovať, pretože naopak, žalovaný prácu pre žalobcu mal, a bol by mu ju pridelil, ak by žalobca prišiel do práce.

7. Žalobca v písomnom podaní zo dňa 7.12.2015 uviedol, že neprestal vykonávať prácu pre zamestnávateľa na základe vlastného rozhodnutia, ale na podnet zamestnávateľa z dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru, pričom zamestnanec môže vyzvať zamestnávateľa, aby si plnil svoje povinnosti, ale nie je povinný pridelovanie práce od zamestnávateľa iným spôsobom vyžadovať, ani sa zdržovať po dobu, kedy si zamestnávateľ nesplní svoje právne povinnosti na mieste dojednanom v pracovnej zmluve. Tvrdil, že žalovaný mu prestal v rozpore s ustanovením § 47 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce pridelovať prácu, hoci on, ako to vyplýva z jeho listu zo dňa 26.6.2009, bol pripravený prácu vykonávať.

8. Žalovaný vo vyjadrení na pojednávaní dňa 11.11.2016 tvrdil, že prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce po právoplatnosti rozhodnutia o neplatnosti skončenia pracovného pomeru nevznikajú automaticky v každom prípade, ale iba vtedy ak je zamestnanec pripravený, ochotný a schopný vykonávať prácu v zmysle pracovnej zmluvy. Ak teda zamestnanec v primeranej lehote po právoplatnosti rozhodnutia súdu neoznámí zamestnávateľovi, že je ochotný, schopný a pripravený prácu podľa pracovnej zmluvy vykonávať, nevznikajú prekážky v práci na strane zamestnávateľa. V opačnom prípade by išlo o výkon práva v rozpore s dobrými mravmi.

Súd v y k o n a l dôkazy a po ich vyhodnotení za p r e u k á z a n é podstatné skutkové okolnosti považuje:

9. Skutočnosť, že žalobca a žalovaný mali uzavretú Pracovnú zmluvu zo dňa XX.X.XXXX na dobu neurčitú, na základe ktorej žalobca ako zamestnanec, vykonával pre žalovaného v jeho prevádzke na G. prácu na pracovnej pozícii servisný technik s nástupom do práce od X.X.XXXX, za dohodnutú mzdu vo výške 20.000,-Sk/t.j. 663,88 EUR mesačne.

10. Je nesporné, že dňa X.X.XXXX žalovaný oznámil žalobcovi okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods.1 písm.b) Zákonníka práce, ktoré žalobca odmietol prevziať z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny zo strany zamestnanca.

11. Je preukázané, že žalobca vyzval žalovaného dňa 26.6.2009, aby mu naďalej prideloval prácu v súlade s pracovnou zmluvou, ktorú žalovaný, ako to vyplýva z podacieho lístka, prevzal dňa 1.7.2009.

12. Medzi stranami sporu nie je sporné, že žalobca od X.X.XXXX . svoju, ale ani žiadnu inú prácu u žalovaného už nevykonával.

13. Z obsahu rozsudku sp.zn.č. 12C/330/2009-156 zo dňa 24.2.2012, v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Košiciach pod sp.zn.č.1Co/153/2012-182, ktoré nadobudlo právoplatnosť dňa 30.5.2013 vyplýva, že žalovaný neplatne skončil pracovný pomer so žalobcom okamžitým skončením pracovného pomeru dňa X.X.XXXX.

14. Žalobcovi bol Okresným súdom Košice I. rozsudkom na základe čiastočného uznania nároku žalovaným z 1.12.2014 pod sp. zn. 24C/117/2011-169 (práv. 12.1.2015) priznaný nárok na náhradu mzdy z titulu neplatne skončeného pracovného pomeru za 12 mesiacov odo dňa, kedy žalobca oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru vo výške 7.966,56 EUR spolu s úrokmi z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 663,88 EUR za jednotlivé mesiace v období od 16.7.2009 do 16.6.2010.

15. Vo zvyšnej časti uplatnenej náhrady mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru, t.j. za obdobie od 16.7.2010 do 30.5.2013 (do právoplatnosti rozsudku Okresného súdu Košice I., sp. zn. 12C/330/2009) súd vo vylúčenom konaní rozhodol pod sp. zn. č. 24C/137/2015-75 dňa 2.6.2016 tak, že zaviazal žalovaného k úhrade sumy 23.235,80 EUR spolu s úrokom z omeškania vo výške 9% resp. 8,75% ročne zo sumy 663,88 EUR za jednotlivé mesiace v období od 16.7.2010 do 16.5.2013 v prospech žalobcu, a v prevyšujúcej časti úrokov z omeškania žalobu zamietol. Nakoľko bolo podané odvolanie, vec nie je doposiaľ právoplatne skončená.

16. Strany sporu ku dňu XX.XX.XXXX dohodou ukončili pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným.

17. Je nesporné aj tvrdenie, že žalobca kontaktoval žalovaného až takmer po dvoch rokoch od právoplatnosti rozhodnutia o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, aj to len s výzvou na zaplatenie náhrady mzdy, nikdy však nie so žiadosťou o pridelovanie pracovných úloh. Vyplýva to aj z konania žalobcu potom, ako ho na pojednávaní dňa 11.11.2016 vyzval žalovaný, aby sa dňa 14.11.2016

dostavil za účelom plnenia pracovných úloh na pracovisko na adrese sídla žalovaného v Bratislave, na čo sa žalobca na pracovisko nedostavil a svoju neprítomnosť na pracovisku žiadnym spôsobom neospravedlnil. Až následne, dňa 16.11.2016 doručil žalovanému návrh na skončenie pracovného pomeru dohodou.

18. Toto tvrdenie vyplýva z písomného vyjadrenia D., konateľa spoločnosti žalovaného (vznik funkcie: 9.8.2014, t.j. v čase, po rozhodnutí súdu o neplatnom okamžitom skončení pracovného pomeru až do XX.X.XXXX, dokedy si žalobca uplatňuje nárok) spísaného X. dňa 22.3.2017 vyplýva, že potom, čo rozhodnutie súdu o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru nadobudlo právoplatnosť, žalobca nikdy nekontaktoval spoločnosť so žiadosťou o pridelovanie práce. Potvrdil, že v apríli 2015 im bola doručená výzva na zaplatenie náhrady mzdy a následne bola na súde podaná žaloba o náhradu mzdy. Žalobca však nikdy nespomínal, že by chcel pracovať. Keby bol žalobca kontaktoval ich spoločnosť so žiadosťou o pridelovanie práce, začali by mu prácu pridelovať.

19. Rovnako aj z písomného vyhlásenia X. (vznik funkcie: 1.12.2008, t.j. v čase, pred rozhodnutím žalovaného o okamžitom skončení pracovného pomeru, až do XX.X.XXXX, dokedy si žalobca uplatňuje nárok) spísaného v P. dňa 22.3.2017 vyplýva, že žalobca nikdy po právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnom okamžitom skončení pracovného pomeru nekontaktoval žalovaného so žiadosťou, aby ho zamestnali. V apríli 2015 dostali výzvu na úhradu miezd a následne bola podaná na súd žaloba o úhradu miezd. Žalobca však nikdy neuviedol, že by chcel pracovať, ak by sa žalobca obrátil na ich spoločnosť so žiadosťou o pracovné miesto, ponúkli by mu miesto hneď.

20. Zo zhodných tvrdení strán sporu vyplynulo, že žalovaný ku dňu XX.X.XXXX. zrušil prevádzkareň X., ktorá bola dohodnutá ako miesto výkonu práce v pracovnej zmluve (okrem, v prípade potreby na celom území Slovenska), o čom žalovaný žalobcu nikdy neinformoval, o čom však mal možnosť sa dozvedieť z verejne dostupného zápisu v živnostenskom registri.

21. Ďalej je preukázané, že žalobca bol počas celého obdobia, za ktoré si uplatňuje nárok na náhradu mzdy, t.j. od XX.X.XXXX do XX.X.XXXX, zamestnaný v inej spoločnosti, s názvom R., ako to vyplýva z Oznámenia Sociálnej poisťovne zo dňa 25.11.2016.

22. Sporným skutkovým tvrdením zostalo tvrdenie žalobcu o tom, že zo strany zamestnávateľa išlo tým, že ho nevyzval k nástupu do práce a prácu mu neprideloval pD. t.j. po právoplatnosti rozsudku Okresného súdu Košice I., sp. zn. 12C/330/2009, ktorým bolo rozhodnuté o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, o prekážky v práci podľa § 142 ods. 3 ZP.

Súd spor právne posúdil podľa nasledujúcich ustanovení zákona :

23. Keďže predmetom konania je nárok na náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru okamžitým skončením pracovného pomeru z X.X.XXXX., súd posúdil nárok podľa zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení účinnom do 31.8.2009 (ďalej v texte len Zákonníka práce).

24. Podľa § 252a ods. 1 Zákonníka práce ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. marcom 2010. Právne úkony urobené pred 1. marcom 2010 a nároky, ktoré z nich vznikli, sa posudzujú podľa právnej úpravy účinnej do 28. februára 2010.

25. Podľa § 77 Zákonníka práce neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

26. 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.

27. 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 zamestnancovi vôbec nepriznať.

28. Podľa § 118 ods.1 Zákonníka práce zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.

29. Podľa § 142 ods. 1 Zákonníka práce ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily,

chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoje) a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

30. Podľa § 142 ods. 2 Zákonníka práce ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy najmenej 50 % jeho priemerného zárobku.

31. Podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce 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.

#### Právny z á v e r :

32. Nároky zamestnancov na náhradu mzdy sa posudzujú s ohľadom na etapu riešenia spornosti vzťahu podľa rôznych ustanovení Zákonníka práce.

33. V čase spornosti vzťahov v dôsledku právneho úkonu smerujúceho k skončeniu pracovného pomeru, ktorý urobil jeden z účastníkov pracovného pomeru, a ktorého platnosť druhý z nich neuznáva, sa náhrada mzdy posudzuje podľa osobitných ustanovení Zákonníka práce, t.j. podľa § 79 a nasl. .

34. V čase vyriešenia spornosti, t.j. od právoplatnosti rozhodnutia o neplatnom skončení pracovného pomeru a za predpokladu, že pracovný pomer trvá aj naďalej, sa mzdové nároky zamestnanca posudzujú podľa pracovnej zmluvy a podľa všeobecnej úpravy Zákonníka práce obsiahnutej v § 142 Zákonníka práce.

35. V prejednávanej veci súdy rozsudkami pod sp. zn. 24C/117/2011-169 a pod sp. zn. č. 24C/137/2015-75 priznali žalobcovi nárok na náhradu mzdy za obdobie od neplatného skončenia pracovného pomeru až do času vyhlásenia rozsudku, ktorým bolo okamžité skončenie pracovného pomeru vyhlásené za neplatné pod sp. zn. 12C/330/2009-156 dňa 30.5.2013 z titulu neplatne skončeného pracovného pomeru. Žalobcovi bola teda podľa § 79 ods.1 Zákonníka práce doposiaľ priznaná náhrada mzdy v sume 663,88 EUR s príslušenstvom za jednotlivé mesiace v období od 6/2009 do 4/2013 (spolu v sume 7.966,56 EUR + 23.235,80 EUR, táto suma zatiaľ neprávoplatne), t.j. za obdobie 46 mesiacov.

36. Žalobca si v tomto konaní uplatňuje nárok na náhradu mzdy za obdobie od XX.X.XXXX (právoplatného rozhodnutia o neplatnosti skončenia pracovného pomeru) do XX.X.XXXX, ktorý súd posúdil ako nárok na náhradu mzdy z dôvodu tzv. iných prekážok v práci na strane zamestnávateľa podľa všeobecných ustanovení, § 142 ods. 3 Zákonníka práce.

37. Tzv. iné prekážky na strane zamestnávateľa v zmysle § 142 ods.3 Zákonníka práce nie sú presne zadefinované, iba negatívnym vymedzením oproti prekážkam uvedeným v 1 a v 2 odseku tohto paragrafu. Tieto iné prekážky na strane zamestnávateľa v prípade existencie pracovného vzťahu, zakladajú právnu povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Nie je pritom rozhodujúce, či nemožnosť pridelovať prácu zamestnancovi je spôsobená objektívnymi alebo subjektívnymi príčinami, a či tieto môže zamestnávateľ ovplyvniť, resp. či ju zamestnávateľ zavinil alebo nezavinil.

38. Typickým príkladom je odmietnutie zamestnávateľa pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, napríklad v prípade, ak zamestnanec bez zbytočného odkladu po dni, kedy sa mal pracovný pomer skončiť na základe doručenia oznámenia o okamžitom skončení pracovného pomeru alebo výpovede zo strany zamestnávateľa alebo oznámenia o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe, prípadne po uzavretí dohody o skončení pracovného pomeru, oznámil zamestnávateľovi, že trvá na pridelovaní práce podľa pracovnej zmluvy a následne sa určovacou žalobou domáhal na súde určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ktorej súd svojím rozsudkom vyhovel.

39. Ustanovenie § 142 ods.3 Zákonníka práce priamo predpokladá, že zamestnanec „nemohol“ vykonávať prácu pre iné prekážky, t.j. že tu existovali objektívne alebo subjektívne dôvody u zamestnávateľa, pre ktoré prácu vykonávať nemohol.

40. Žalovaný sa bránil v spore tým, že aj keď po XX.X.XXXX priamo nevyzval žalobcu, aby sa dostavil do práce, ale prácu pre neho mal, ak by sa bol dostavil do práce, ďalej že ani samotný žalobca nemal záujem o výkon práce podľa pracovnej zmluvy, pretože nebol pripravený, ochotný a schopný vykonávať prácu v zmysle pracovnej zmluvy, a ani v primeranej lehote po právoplatnosti rozhodnutia súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru neoznámil zamestnávateľovi ochotu, schopnosť pracovať podľa pracovnej zmluvy.

41. Je nutné poznamenať aj to, že žalovaný si žiadnym spôsobom nepreveril, či žalobca bol niekedy v období od neplatného skončenia pracovného pomeru X.X.XXXX. až do skončenia pracovného pomeru dohodou ku dňu XX.XX.XXXX. vôbec pripravený a ochotný naďalej prácu vykonávať a z jeho pasívneho postoja je zrejmé, že žalovaný nemal vôľu a ochotu opäť pridelovať prácu žalobcovi podľa pracovnej

zmluvy, čo predstavuje objektívnu príčinu na strane žalovaného, pre ktorú žalobca nemohol vykonávať svoju prácu podľa Pracovnej zmluvy zo dňa XX.X.XXXX.

42. K argumentácii žalobcu o tom, že žalovaný bol povinný vyzvať žalobcu, aby opäť nastúpil do práce súd uvádza, že pri neplatnom skončení pracovného pomeru je zamestnávateľ v zmysle § 79 ods.1 ZP povinný poskytnúť náhradu mzdy, ale zo žiadneho zákonného ustanovenia nevyplýva povinnosť zamestnávateľa vyzvať zamestnanca, aby opäť nastúpil do práce potom, ako mu zamestnanec oznámil, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával. Táto skôr požiadavka zákonodarcu, ako zákonná povinnosť vyplýva z aplikácie zásady dobrých mravov pri úkonoch zamestnávateľa, ktorého záujmom by malo byť čo najskoršie odstránenie spornosti vzťahov so svojimi zamestnancami.

43. Žalovaný, ako zamestnávateľ tým, že prestal žalobcovi od X.X.XXXX. prideľovať prácu podľa pracovnej zmluvy aj napriek tomu, že o to žalobca žiadal, spôsobil prekážku tomu, aby žalobca mohol naďalej vykonávať svoju prácu podľa pracovnej zmluvy, preto mal žalovaný, ktorý bol zodpovedný za túto situáciu, vyjadriť žalobcovi ochotu napraviť túto situáciu zabezpečením pracovných podmienok, ktoré by mu boli umožnili plniť si svoje pracovné povinnosti a súčasne mu oznámiť odstránenie prekážky brániacej výkonu jeho práce. Je to preto, že žalobca prestal vykonávať prácu nie na základe vlastného rozhodnutia, ale z dôvodov na strane zamestnávateľa, na podklade ktorých mu žalovaný dňa X.X.XXXX. dal okamžité skončenie pracovného pomeru. Preto aj napriek zjavnej nečinnosti žalobcu, ako zamestnanca, nemožno v dôsledku nečinnosti žalovaného, odvodzovať pre žalobcu nepriaznivé následky.

44. Preto, keď žalovaný nevyzval žalobcu, aby opäť nastúpil do práce potom, ako bolo právoplatne rozhodnuté o neplatnom skončení pracovného pomeru dňa XX.X.XXXX, tak konal v rozpore s dobrými mravmi, ale nie v rozpore so Zákonníkom práce. Malo by byť v záujme zamestnávateľa, aby vyzval svojho zamestnanca na nástup do práce a umožnil mu v práci pokračovať, pretože deň predchádzajúci opätovnému nástupu do práce, bude znamenať koniec doby, po ktorú zamestnancovi patrí náhrada mzdy v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru.

45. Žalovaný tiež namietal, že zo strany žalobcu ide o výkon práva v rozpore s dobrými mravmi.

46. Podľa článku 2 Zákonníka práce výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi a tieto práva a povinnosti nesmie nikto zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

47. Pri posúdení skutkovej situácie v tomto spore súd dospel k záveru, že námietka dobrých mravov uplatnená žalovaným voči konaniu žalobcu je nedôvodná, ale naopak, je dôvodná pri posúdení konania žalovaného, ktorý ani potom, ako po okamžitom skončení pracovného pomeru a oznámení žalobcu, že naďalej trvá na pokračovaní pracovného pomeru, neprideľoval žalobcovi prácu, neumožnil mu pracovať na mieste dohodnutom v pracovnej zmluve, na základe čoho mu neplatil mzdu, ďalej je dôvodná j preto, že žalovaný ani po právoplatnom rozhodnutí o tom, že došlo k neplatnému okamžitému skončeniu pracovného pomeru, po XX.X.XXXX neumožnil žalobcovi pracovať a už vôbec nie na mieste dohodnutom v pracovnej zmluve, ktoré v roku 2015 jednostranným rozhodnutím zrušil.

48. Práve žalovaný, ako zamestnávateľ konal v rozpore s dobrými mravmi, keď neplatným skončením pracovného pomeru so žalobcom narušil právo žalobcu na prácu a mzdu za vykonanú prácu založené pracovnou zmluvou, dobrovoľne pred súdnym konaním neuznal nárok žalobcu na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru, preto mal žalovaný tieto „narušené“ vzájomné vzťahy napraviť. Napokon žalovaný je vo vzťahu so žalobcom, ako zamestnancom silnejšou zmluvnou stranou, preto by principiálne nemal zneužívať svoje právo na úkor slabšej strany. Zo zisteného skutkového stavu súd dospel k záveru, že pasívny postoj žalovaného, ako zamestnávateľa vo vzťahu k žalobcovi, k opätovnému nástupu do práce od X.X.XXXX a výkonu práce žalobcom v jeho prevádzke, k oznámeniu, že na jeho strane odpadla prekážka, ktorú sám spôsobil, pre ktorú žalobca nemohol vykonávať svoju prácu, možno vyhodnotiť ako odmietanie zamestnávateľa prideľovať prácu svojmu zamestnancovi potom, ako súd právoplatne rozhodol o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru 30.5.2013.

49. K námietke žalobcu, že žalovaný zrušil miesto výkonu práce.

50. V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti a jednou z týchto podstatných náležitostí je aj dohodnutie miesta výkonu práce. Miesto výkonu práce možno vymedziť uvedením presnej adresy, kde sídli zamestnávateľ alebo jeho organizačná časť, alebo uvedením mesta, obce, v ktorej bude zamestnanec vykonávať prácu, alebo iným spôsobom. Presné vymedzenie miesta výkonu práce v pracovnej zmluve je dôležité pre posúdenie, či ide o preradenie zamestnanca na výkon práce do iného miesta, ako bolo dohodnuté v pracovnej zmluve podľa § 55 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

51. Za objektívnu príčinu, pre ktorú žalobca nemohol vykonávať prácu podľa Pracovnej zmluvy zo dňa XX.X.XXXX. súd považuje aj skutočnosť, že ku dňu XX.X.XXXX zrušil prevádzkareň X. ktorá

bola dohodnutá ako miesto výkonu práce v pracovnej zmluve so žalobcom, o čom žalobcu nikdy neinformoval, a ani nenavrhol zmenu pracovnej zmluvy. Tvrdenie žalovaného o tom, že žalobca sa mal možnosť o tejto zmene dozvedieť z obchodného registra je irelevantné, pretože k zmene podstatnej náležitosti pracovnej zmluvy, ktorou určité je dohoda o mieste výkonu práce, nemôže platne dôjsť iba na základe jednostranného úkonu zamestnávateľa a bez súhlasu zamestnanca, ako druhej zmluvnej strany. Zo slovného dodatku uvedeného pri dohodnutom mieste výkonu práce ako prevádzkareň X. v znení „v prípade potreby na celom území Slovenska“ vyplýva, že ide o neurčité vymedzenie miesta výkonu práce, bez uvedenia presnej adresy zamestnávateľa alebo jeho organizačnej časti, bez uvedenia mesta, či obce, v ktorej by mal zamestnanec vykonávať svoju prácu, preto je dohoda v tejto časti v zmysle § 37 Občianskeho zákonníka absolútne neplatná, preto súd dospel k záveru, že medzi žalobcom a žalovaným nedošlo k platnej dohode o „ďalšom“ mieste výkonu práce pri uzatváraní pracovnej zmluvy a následne, nedošlo ani k dohode o zmene miesta výkonu práce podľa § 54 Zákonníka práce po XX.X.XXXX. V prípade, pokiaľ dôjde k zmene takto dohodnutého miesta výkonu práce, je potrebné, aby sa zamestnávateľ na tejto zmene dohodol so zamestnancom.

52. Keby si bol žalovaný platne dohodol zmenu miesta výkonu práce so žalobcom, bol by získal právo v prípade odmietnutia zo strany žalobcu skončiť s ním pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. a) bod 2 Zákonníka práce.

53. Keďže si však žalobca a žalovaný platne vymedzili v pracovnej zmluve miesto výkonu práce uvedením konkrétnej adresy sídla prevádzky zamestnávateľa na adrese M. mal žalobca, ako zamestnanec nárok na výkon práce na takto dohodnutom mieste výkonu práce aj po XX.X.XXXX.

54. Vyššie popísaným konaním žalovaný, ako zamestnávateľ porušil po XX.X.XXXX svoje zákonné povinnosti vyplývajúce mu z ustanovenia § 47 ods. 1 Zákonníka práce, a to povinnosť prideľovať žalobcovi, ako svojmu zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, ďalej povinnosť platiť mu mzdu, povinnosť utvárať vhodné podmienky na plnenie pracovných úloh a povinnosť dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou, preto je povinný nahradiť žalobcovi mzdu z titulu prekážok v práci na strane zamestnávateľa v zmysle § 142 ods. 3 Zákonníka práce.

55. Za obdobie posudzované v tomto konaní, t.j. po právoplatnosti rozsudku Okresného súdu Košice I. sp. zn. 12C/330/2009-156 z 30.5.2013 je teda preukázané, že žalobca u žalovaného nepokračoval v práci aj napriek tomu, že na základe právoplatného rozhodnutia súdu pracovný pomer trval naďalej, a tento ich pracovný pomer skončil až vzájomnou dohodou k XX.XX.XXXX..

56. Vzhľadom na uvedené, žalobcovi patrí náhrada mzdy z titulu prekážok v práci, ktorá sa podľa § 142 ods.3 Zákonníka práce viaže na existenciu pracovného pomeru (súd prehlásil, že tento trval naďalej) a súčasne na prekážky v práci na strane zamestnávateľa (bezdôvodné neprideľovanie práce žalobcovi) vo výške priemerného zárobku (§ 134 ZP) v sume 663,88 EUR, ktorý bol zistený v predchádzajúcich súdnych konaniach pre potreby stanovenia výšky náhrady mzdy (pod sp. zn. 24C/117/2011-169 a pod sp. zn. č. 24C/137/2015-75), a patrí mu za obdobie od X.X.XXXX do XX.XX.XXX6 (dátumu skončenia pracovného pomeru), avšak žalobca si náhradu mzdy uplatnil za kratšie obdobie, len do XX.X.XXXX.

57. Pri nariadení tejto povinnosti žalovanému súd nemohol aplikovať moderačné právo súdu znížením alebo úplným nepriznaním nároku na náhradu mzdy ani napriek tomu, že je preukázané, že žalobca za účelom zabezpečenia si svojho živobytia bol v období od U. do konca R. zamestnaný u iného zamestnávateľa, nakoľko použitie moderačného práva súdu priamo vylučuje samotné znenie ustanovenia § 142 ods. 3 Zákonníka práce, resp. v prípade týchto tzv. iných prekážok v práci podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce, to neumožňuje žiadne zákonné ustanovenie (R 51/1975), tako ako je tomu pri nárokoch na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru podľa § 79 ZP.

58. Z vyššie uvedených dôvodov súd zaviazal žalovaného k náhrade mzdy žalobcovi titulom prekážok v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce v sume 14.605,36 EUR.

59. 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.

60. Podľa § 1 ods. 4 Zákonníka práce ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na tieto právne vzťahy všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

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

62. Podľa §517 ods.2 cit. 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 ustanovuje vykonávací predpis.

63. Podľa §3 nariadenia vlády č.87/1995 Z.z. ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka výška úrokov z omeškania je o päť percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

64. Nakoľko sa žalovaný preukázateľne dostal do omeškania so zaplatením žalovanej sumy, vznikol žalobcovi podľa §517 Občianskeho zákonníka aj nárok na zaplatenie úrokov z omeškania z priemerného mesačného zárobku vo výške 663,88 EUR odo dňa nasledujúceho po splatnosti mesačnej mzdy za každý kalendárny mesiac, a vo výške podľa §3 nariadenia vlády č.87/1995 Z.z. (5 percentuálnych bodov plus príslušné percento základnej úrokovej sadzby ECB) takto : vo výške 5,5 % ročne od 16.7.2013 do zaplatenia, vo výške 5,5 % ročne od 16.8.2013 do zaplatenia, vo výške 5,5 % ročne od 16.9.2013 do zaplatenia, vo výške 5,5 % ročne od 16.10.2013 do zaplatenia, vo výške 5,25 % ročne od 16.11.2013 do zaplatenia, vo výške 5,25 % ročne od 16.12.2013 do zaplatenia, vo výške 5,25 % ročne od 16.1.2014 do zaplatenia, vo výške 5,25 % ročne od 16.2.2014 do zaplatenia, vo výške 5,25 % ročne od 16.3.2014 do zaplatenia, vo výške 5,25 % ročne od 16.4.2014 do zaplatenia, vo výške 5,25 % ročne od 16.5.2014 do zaplatenia, vo výške 5,15 % ročne od 16.6.2014 do zaplatenia, vo výške 5,15 % ročne od 16.7.2014 do zaplatenia, vo výške 5,15 % ročne od 16.8.2014 do zaplatenia, vo výške 5,05 % ročne od 16.9.2014 do zaplatenia, vo výške 5,05 % ročne od 16.10.2014 do zaplatenia, vo výške 5,05 % ročne od 16.11.2014 do zaplatenia, vo výške 5,05 % ročne od 16.12.2014 do zaplatenia, vo výške 5,05 % ročne od 16.1.2015 do zaplatenia, vo výške 5,05 % ročne od 16.2.2015 do zaplatenia, vo výške 5,05 % ročne od 16.3.2015 do zaplatenia, vo výške 5,05 % ročne od 16.4.2015 do zaplatenia, vo výške 5,05 % ročne od 16.5.2015 do zaplatenia.

65. Keďže si žalobca uplatnil nárok na zaplatenie úrokov z omeškania zo sumy 663,88 EUR za každý mesiac samostatne vo výške 8,5% ročne, čo je v rozpore s ust. §3 nariadenia vlády č.87/1995 Z.z., tak súd žalobu v tejto časti ako nedôvodnú zamietol.

Stanoviská zo súdnej praxe :

66. Nároky pracovníka, s ktorým organizácia neplatne zrušila pracovný pomer, sú osobitne upravené v ustanovení § 61 Zák. práce a nemožno teda ohľadne týchto nárokov použiť všeobecné ustanovenia o náhrade mzdy pri prekážkach v práci na strane organizácie podľa ustanovenia § 130 Zák. práce. Návrh organizácie na zníženie, prípadne nepriznanie náhrady mzdy podľa ustanovenia § 61 ods. 2 Zák. práce nemožno úspešne uplatňovať samostatným návrhom na začatie konania; uplatňuje sa v konaní o nároku pracovníka na náhradu mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru. (Rozsudok Najvyššieho súdu SSR z 21. 11. 1981, 4 Cz 24/82)

67. Ak súd na základe žaloby pracovníka zistí neplatnosť rozviazania pracovného pomeru, rozhodne zároveň aj o náhrade mzdy, ktorá pracovníkovi patrí podľa ustanovenia § 61 ods. 1 ZP (teraz § 79). Po právoplatnosti tohto rozhodnutia sa vzájomné práva a povinnosti účastníkov pracovného pomeru opäť spravujú len pracovnou zmluvou a príslušnými pracovnoprávnymi predpismi. Keby organizácia ani po právoplatnosti rozhodnutia o neplatnosti rozviazania pracovného pomeru nepripustila pracovníka k práci, mohol by uplatňovať nárok na náhradu mzdy podľa ustanovenia § 130 ZP (teraz § 142 ods. 3) bez ujmy prípadných nárokov na náhradu škody podľa ustanovenia § 187 až 189 ZP (teraz § 192), išlo by teda o nároky z trvajúceho pracovného pomeru, ktoré sa posudzujú podľa všeobecných ustanovení Zákonníka práce. (Z III (s. 147))

68. 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 (rozsudok Krajského súdu v Trnave sp.zn. 23Co/774/2014).

69. Ak organizácia neumožní pracovníkovi pokračovať v práci ani po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa zistilo, že rozviazanie pracovného pomeru bolo neplatné, vznikajú pracovníkovi za dobu od právoplatnosti rozhodnutia nároky na náhradu mzdy v zmysle ustanovenia § 130 ZP (teraz § 142 ZP). Túto povinnosť organizácie na náhradu mzdy nemožno znížiť, prípadne náhradu mzdy nepriznať, lebo to neumožňuje nijaké zákonné ustanovenie (R 51/1975).

70. Teória a súdna prax však zhodne považujú dobré mravy za všeobecne uznávané pravidlá morálky, ktoré predstavujú fundamentálny hodnotový poriadok spoločnosti a zákonodarca ich považuje za tak významné, že ich pomocou odkazu v právnej norme včleňuje do občianskeho práva. Z toho vyplýva, že tieto morálne pravidlá majú objektívnu povahu, a preto akékoľvek súhlasné, a teda subjektívne motivované vyhlásenie zmluvných strán, nie je smerodajné v tom, či nimi uzavretá zmluva je v súlade s dobrými mravmi, alebo nie. (rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici zo dňa 28. augusta 2008, sp. zn. 16Co/152/2008).

71. Objektívne právo predpokladá, že výkon subjektívneho práva smeruje k cieľu sledovanému právnou normou. Ak však účastník právneho vzťahu síce formálne koná v medziach svojho práva, ale prostredníctvom jeho realizácie sleduje poškodenie druhého účastníka právneho vzťahu, ide síce o výkon práva, ale o chybný výkon práva. Takéto konanie je totiž realizované nie za účelom dosiahnutia výsledkov, ktoré má pozitívne právo v úmysle chrániť, ale len za tým účelom, aby sa formálne dosiahol súlad so zákonom. Preto je potrebné považovať takýto výkon práva, aj keď je formálne v súlade so zákonom, za výkon práva len zdanlivý. Účelom takéhoto konania nie je totiž výkon práva, ale snaha poškodiť druhého účastníka právneho vzťahu (Najvyšší súd Slovenskej republiky sp.zn. 5 M Cdo 17/2008).

Trovy konania :

72. Podľa § 262 ods.1 CSP o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

73. Podľa § 255 ods.1 CSP súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

74. Podľa § 262 ods.2 CSP o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

75. Podľa zásad o náhrade trov konania (§255 CSP) súd priznal žalobcovi nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %, keďže bol v spore (o zaplatenie istiny) v celom rozsahu úspešný.

### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia, na Okresný súd Košice I., v 3 písomných vyhotoveniach (§ 362 ods.1 CSP).

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 (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh) (§ 363 CSP).

Podľa ust. § 365 ods.1 CSP odvolacie dôvody odvolanie možno odôvodniť len tým, 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 súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- 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, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Podľa ust. § 365 ods.2 CSP odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

Podľa ust. § 365 ods.3 CSP odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa zákona č. 233/1995 Z.z. - o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok).