

Súd: Okresný súd Bratislava III  
Spisová značka: 12Cpr/31/2020  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6119410540  
Dátum vydania rozhodnutia: 25. 03. 2022  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Viera Sládečková  
ECLI: ECLI:SK:OSBA3:2022:6119410540.2

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava III v Bratislave v konaní pred sudkyňou JUDr. Vierou Sládečkovou v právnej veci žalobcu: Freight consulting s. r. o., so sídlom Bancíkovej 1/A, Bratislava, zast.: Mgr. Mariola Bončová, advokátka, so sídlom Sibírska 5, Bratislava, IČO: 42264081, proti žalovanému: H. O., nar. XX.X.XXXX, bytom L. XX, L.-G., o zaplatenie 660,63 € s prísl., takto

### rozhodol:

- I. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi sumu 660,63 eur, do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.
- II. Súd priznáva žalobcovi proti žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%.

### odôvodnenie:

1/ Žalovaný sa žalobou doručenou súdu prvej inštancie dňa domáhal, aby mu žalobca zaplatil sumu 660,63 eur, ako i náhradu trov konania.

2/ Žalobu odôvodnil tým, že žalovaný ako zamestnanec pracoval pre žalobcu na základe pracovnej zmluvy zo dňa 29.01.2019 na pozícii vodič medzinárodnej a vnútroštátnej prepravy skupiny C+E. Na základe pracovnej zmluvy nastúpil do práce dňa 29.01.2019 a pracovný pomer bol dohodnutý bez skúšobnej doby na dobu neurčitú (čl. III ods. 2, 3 pracovnej zmluvy). V zmysle dohody o peňažnej náhrade k pracovnej zmluve zo dňa 29.1.2019 sa žalobca so žalovaným v bode 8. dohodli, že v súlade s §62 ods. 8 Zákonníka práce, pokiaľ zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby. Dňa 23.3.2019 žalovaný bez riadneho ospravedlnenia nenastúpil do práce a bol nepretržite neprítomný na pracovisku. Svoju absenciu do dnešného dňa nijako neospravedlnil. Do práce sa už nedostavil. Z dôvodu dlhodobej neospravedlnenej absencia dal žalobca žalovanému listom zo dňa 23.4.2019, ktorý si neprevzal, výpoveď z pracovného pomeru podľa §63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, teda z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny. Zásielka výpovede sa v zmysle §38 ods. 4 Zákonníka práce považovala za doručenú momentom vrátenia poštovým podnikom ako nedoručiteľnú naspäť žalobcovi, t.j. dňom 30.04.2019. Keďže výpovedná doba žalovaného bola 1 mesiac (§62 ods. 2 Zákonníka práce), jeho pracovný pomer skončil uplynutím výpovednej doby 31.5.2019. Žalovaný počas trvania výpovednej doby ani po doručení výpovede bez ospravedlnenia nenastúpil do práce a na pracovisku sa nezdržoval. Podľa výplatnej pásky žalovaného priemerný hrubý hodinový zárobok v mesiaci 1/2019 dosiahol žalovaný vo výške 3,5455 EUR/hod za 16 odpracovaných hodín, v mesiaci 02/2019 priemerný hrubý hodinový zárobok 3,9 EUR za 152 odpracovaných hodín a v mesiaci 03/2019 dosiahol žalovaný vo výške 3,9 EUR/hod za 112 odpracovaných hodín. V prvom kalendárnom štvrtroku 2019 teda odpracoval žalovaný 280 hodín a dosiahol hrubý zárobok za odpracované hodiny 1063,07 EUR. Priemerný hodinový zárobok za 1. štvrtrok 2019 teda predstavuje 3,7967 EUR, pričom v zmysle §134 ods. 4 Zákonníka práce ak sa má v zmysle pracovnoprávných predpisov 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. V priemernom roku s 365,25 dňami je 52,18 kalendárnych týždňov, t.j. na jeden mesiac pripadá priemerne 4,35 týždňa. Pri pracovnom čase 40 hodín týždenne predstavuje priemerný pracovný čas v kalendárnom mesiaci 174 hodín. Z uvedeného vyplýva, že priemerný mesačný zárobok žalovaného u žalobcu v 1. kalendárnom štvrtroku 2019 dosiahol 660,63 EUR. Žalobca má teda voči žalovanému nárok na peňažnú náhradu za nezotrvanie u zamestnávateľa počas výpovednej doby v trvaní 1 mesiac vo výške 660,63 EUR.

3/ Súd žalobu s prílohami doručil žalovanému, ktorý sa k žalobe nevyjadril.

4/ Súd vo veci nariadil pojednávanie, na ktoré sa žalovaný nedostavil, svoju neprítomnosť na pojednávaní z vážnych dôvodov neospravedlnil. Súd preto vec prejednal a rozhodol postupom podľa § 180 CSP.

5/ Súd vo veci vykonal dokazovanie vypočítaním právneho zástupcu žalobcu, oboznámil sa s preloženými listinnými dôkazmi a to: pracovnou zmluvou zo dňa 29.01.2019, Dohodou o spôsobe náhrady škody zo dňa 29.01.2019, Dohodou o náhrade škody zo dňa 29.01.2019, výpoveďou zo dňa 23.04.2019, doručenkou, zmluvou o mlčanlivosti zo dňa 29.01.2019, výplatnými listami žalovaného, ako aj ostatným obsahom spisu a zistil nasledovný skutkový stav:

6/ Žalovaný ako zamestnanec a žalobca ako zamestnávateľ uzatvorili dňa 29.01.2019 pracovnú zmluvu, na základe ktorej žalobca pracoval v zaradení vodiča medzinárodnej a vnútroštátnej prepravy skupiny C +E, s dňom nástupu do práce dňa 29.01.2019. Pracovný pomer bol dohodnutý na dobu neurčitú.

7/ V čl. VIII., bod 2 Pracovnej zmluvy zo dňa 29.01.2019 sa žalobca so žalovaným dohodli, že v súlade s ust. §62 ods. 8 Zákonníka práce, že ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu v sume, stanovenej ust. § 62 ods. 8 ZP.

8/ Z výplatného lístka žalovaného za mesiac marec mal súd za preukázané, že žalovaný odpracoval v tomto mesiaci 14 dní, absencia 5 dní.

9/ Z dôvodu dlhodobej neospravedlnenej absencie žalovaného, ktorá trvala nepretržite od 23.03.2019, zaslal žalobca žalovanému listom zo dňa 23.4.2019, výpoveď z pracovného pomeru z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny v zmysle § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce s odôvodnením, že absenciu žalovaného v trvaní 20 považuje za stupeň intenzity tak závažný, pre ktoré sú dané dôvody na okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) ZP. Zároveň mu s odkazom na ust. § 62 ods. 2 ZP uviedol, že výpovedná doba je jeden mesiac a pracovný pomer skončí najskôr k 31.05.2019.

10/ Podľa pripojenej doručky sa výpoveď z pracovného pomeru žalobcovi vrátila poštovým podnikom ako nedoručiteľná späť žalobcovi, t.j. dňom 30.04.2019.

11/ Uplynutím 1- mesačnej výpovednej doby pracovný pomer žalovaného skončil dňom 31.5.2019.

12/ Z prednesu právneho zástupcu žalobcu súd zistil, že žalobca sa domáha voči žalovanému zaplata sumy 660,63 eur z titulu peňažnej náhrady za nezotrvanie zamestnanca u zamestnávateľa počas výpovednej doby v zmysle § 62 ods. 8 ZP. Tento nárok zamestnávateľa si strany sporu dohodli v pracovnej zmluve v čl. VIII., bod 2. Žalovaný sa dňa 23.3.2019 nedostavil do práce, svoju absenciu neospravedlnil a viacej do dnešného dňa do práce nenastúpil. Z toho dôvodu žalobca dňa 23.4.2019 zaslal žalovanému výpoveď z pracovného pomeru. Zásielka sa vrátila žalobcovi ako nedoručiteľná dňa 30.4.2019 s poznámkou, že je tento je neznámy, pričom žalovaný zamestnávateľovi neoznámil žiadnu inú adresu bydliska, preto žalobca doručoval na adresu, ako je uvedená v pracovnej zmluve a to na : L. XX, L.. Preto má za to, že mu výpoveď bola riadne doručená. Výpoveď považuje za doručení dňom vrátenia zásielky žalobcovi a to dňa 30.4.2019. Výpovedná lehota bola 1 mesiac a táto začala plynúť počnúc od 1.5.2019, pričom márne uplynula dňa 31.5.2019. Preto si žalobca uplatňuje nárok na náhradu mzdy za obdobie jedného mesiaca, za máj 2019. Pokiaľ ide o výpočet uplatneného nároku, vychádzali z priemerného hodinového hrubého hodinového zárobku a výpočtu, ako je podrobne špecifikovaný v žalobe.

13/ Podľa § 38 Zákonníka práce

(1) 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.

(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“.

(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.

(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.

14/ Podľa §62 ods. 1,2 Zákonníka práce:

(1) Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby.

(2) Výpovedná doba je najmenej jeden mesiac, ak tento zákon neustanovuje inak.

15/ Podľa §62 ods. 8 Zákonníka práce: Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

16/ Podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce:

Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak

e) sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

17/ Podľa §134 ods. 1-4 a 10 Zákonníka práce:

(1) 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. Doba práce nadčas, za ktorú bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná podľa § 121 ods. 4 poslednej vety, sa započítava do obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období, v ktorom bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná. Do zúčtovanej mzdy podľa prvej vety sa nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3) a do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahŕňa čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

(2) 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.

(4) 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.

(10) Ustanovenia odsekov 1 až 9 platia primerane na účely zisťovania pravdepodobného zárobku.

18/ Inštitút peňažnej náhrady podľa ust. § 62 ods. 8 ZP bol zavedený do zákonníka práce s účinnosťou od 1.9.2007 (pôvodne ako ust. § 62 ods. 3 ZP v podobe peňažnej náhrady v sume priemerného

zárobku zamestnanca za jeden mesiac, neskôr ako ust. § 62 ods. 8 ZP v znení ako predchádzajúce ust. § 62 ods. 3 ZP a s účinnosťou od 01.01.2013 v aktuálnej podobe), pričom jeho podstatou a účelom je ochrana zamestnávateľa a kompenzácia škody, ktorá mu vznikne v prípade, že zamestnanec svojvoľne prestal chodiť do práce (počas plynutia výpovednej doby), reagujúc na časté prípady v praxi, kedy zamestnanec po podaní výpovede, avšak pred uplynutím výpovednej lehoty, t.j. za skutkového stavu, kedy pracovný pomer ešte neskončil, nenastúpi do práce u svojho pôvodného zamestnávateľa, hoci až do uplynutia výpovednej doby má povinnosť chodiť do práce. V duchu tejto koncepcie zákonodarca výšku peňažnej náhrady upravil v závislosti od dĺžky výpovednej lehoty. Ide teda o peňažný nárok žalobcu, ktorý nenastupuje automaticky, ale iba za splnenia zákonných podmienok, ktorými sú: 1/ písomná dohoda medzi zamestnávateľom a zamestnancom a 2/ skutková okolnosť nezotrvania zamestnanca u zamestnávateľa počas plynutia výpovednej doby 30.09.2019.

19/ Zákonník práce v znení účinnom pred 1. januárom 2013 dohodnutie výšky peňažnej náhrady v zmysle § 62 ods. 8 neponechal na účastníkoch pracovnoprávneho vzťahu, ale sám určil, že je daná výškou priemerného mesačného zárobku zamestnanca za jeden mesiac. Dohoda o výške peňažnej náhrady nebola preto za účinnosti tejto právnej úpravy podstatnou náležitosťou dohody zamestnávateľa a zamestnanca podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce a to ani po 1. januári 2013, nie je dohoda o výške peňažnej náhrady v zmysle § 62 ods. 8 Zákonníka práce podstatnou náležitosťou dohody zamestnávateľa a zamestnanca uzatváranej podľa tohto ustanovenia. Zákonník práce nestanovuje v § 62 ods. 8 priamo, na akú výšku dohodnutej peňažnej náhrady má zamestnávateľ nárok; určil iba jej hornú hranicu ( „najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby“). Konkrétna výška peňažnej náhrady je podľa tohto ustanovenia závislá od dvoch premenných veličín, ktoré môžu v rôznom čase nadobúdať rôzne hodnoty, a to od: a) priemerného mesačného zárobku zamestnanca, b) dĺžky výpovednej doby. Dohodu o peňažnej náhrade v zmysle § 62 ods. 8 Zákonníka práce uzatvárajú zamestnávateľ a zamestnanec neraz aj s niekoľkokročným časovým predstihom pred skončením pracovného pomeru výpoveďou. V čase uzatvárania tejto dohody nemôžu ešte vedieť, aký bude priemerný mesačný zárobok zamestnanca a aká bude dĺžka výpovednej doby (a teda aký bude ich súčin). Za podstatnú náležitosť dohody v zmysle § 62 ods. 8 Zákonníka práce nemôže byť považovaný údaj (o výške peňažnej náhrady) závislý od premenných veličín, ktorých konkrétne hodnoty sú v čase uzatvárania tejto dohody neznáme. Pokiaľ sa zamestnanec počas výpovednej doby rozhodne, že nezotrvá v plnení pracovných povinností u zamestnávateľa a je si vedomý, že uzavrel dohodu podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce, nemožno vylúčiť, že sám dobrovoľne zaplatí zamestnávateľovi túto náhradu [výška ktorej môže byť daná najviac súčinom (vtedy už známeho) priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a (vtedy už známej) dĺžky výpovednej doby]. Ak tak zamestnanec nepostupuje a zamestnávateľ uplatní svoj nárok na peňažnú náhradu na súde, rozhodne o jej výške súd (§ 14 Zákonníka práce). Pri určovaní výšky peňažnej náhrady v zmysle § 62 ods. 8 Zákonníka práce môžu byť relevantné individuálne okolnosti sporu (napríklad dôvod výpovede, dôvod a dĺžka doby nezotrvania zamestnanca u zamestnávateľa počas plynutia výpovednej doby). (viď rozh. NS SR 3Cdo 154/2018 zo dňa 25.09.2018 R 27/2019). V danom prípade sa žalobca so žalovaným dňa 29.01.2019 v písomnej forme (v pracovnej zmluve ) dohodli, že ak žalovaný nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u žalobcu, vznikne žalobcovi nárok na peňažnú náhradu od žalovaného „vo výške určenej § 62 ods. 8 ZP. Tým prejavili zhodnú vôľu, aby výška peňažnej náhrady zodpovedala pracovnoprávnym predpisom. Žalovaný doručil dňa 30.04.2019 žalovanému výpoveď, na základe ktorej skončil pracovný pomer 31.05.2019. V konaní nebolo sporné, že žalovaný od 23.03.2019 nechodil do práce a neplnil svoje pracovné povinnosti.

20/ Ak sa zamestnanec, ktorý so zamestnávateľom uzavrel dohodu podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce, počas plynutia výpovednej doby rozhodne, že nezotrvá v plnení pracovných povinností u zamestnávateľa a nezaplatí mu náhradu v zmysle tohto ustanovenia, je zamestnávateľ oprávnený uplatniť svoj nárok na peňažnú náhradu na súde, ktorý pri určovaní výšky tejto náhrady zohľadní tiež individuálne okolnosti sporu, najmä dôvod výpovede, ako aj dôvod a dĺžku doby nezotrvania zamestnanca u zamestnávateľa počas plynutia výpovednej doby. (viď rozh. NS SR 3Cdo 154/2018 zo dňa 25.09.2018 R 27/2019).

21/ Ako vyplýva z obsahu spisu, žalovaný bol v spore pasívny, žiadnu zo skutočností žalobcom tvrdených v žalobe nepoprel, vzhľadom k čomu mal súd za preukázané, že nárok žalobcu na peňažnú náhradu podľa ust. § 62 ods. 8 ZP je dôvodný.

22/ Žalobca si uplatnil náhradu za 1 mesiac výpovednej lehoty, k čomu predložil mzdové doklady od 1/2019 do 3/2019, nakoľko žalovaný u neho pracoval krátku dobu. Žalobca si svoju pohľadávku vyčíslil správne v súlade s ust. § 62 ods. 8 v spojení s § 134 Zákonníka práce, keď výšku priemerného mesačného zárobku žalovaného vyčíslil za obdobie 1. kalendárneho štvrťroka 2019, ktoré je rozhodujúcim obdobím pre obdobie (kalendárny štvrťrok), v ktorom sa v posudzovanom prípade zisťuje priemerný zárobok. Žalobca sa žalovanému v 1. kalendárnom štvrťroku výpoveď, plynula počas neho výpovedná doba a dňa 31.05.2019 pracovný pomer strán skončil. Vzhľadom na v danom spore aplikovanú jednomesačnú výpovednú dobu súčin priemerného mesačného zárobku žalovaného a výpovednej doby je totožný s výškou priemerného mesačného zárobku, ktorá činí 660,63 EUR. V danom prípade, keďže sa žalovaný k žalobe a jej prílohám písomne aj napriek výzve súdu prvej inštancie nevyjadril, možnosť poprieť skutočnosti tvrdené žalobcom v súdnom konaní nevyužil (čl. 78), bolo možné v zmysle ust. § 151 ods. 1 CSP považovať skutkové tvrdenia žalobcu za nesporné. Súd preto žalobcom uplatnený nárok v celom rozsahu priznal zo zhora uvedených dôvodov.

23/ Rozsudok v sporovom konaní (v zásade) zodpovedá tomu, čo strany sporu zhodne tvrdili (§186 ods. 2) a (v zásade) nezohľadňuje to, čo žiadna zo strán sporu netvrdila. Súd však má možnosť v materiálnom zmysle určitej korekcie. Citované ustanovenia zakotvujú dôkaznú povinnosť strán v sporovom konaní, teda povinnosť označiť dôkazy na svoje tvrdenia. Iniciatíva pri zhromažďovaní dôkazov leží zásadne na stranách konania. Strana, ktorá neoznačí dôkazy potrebné na preukázanie svojich tvrdení, nesie nepriaznivé dôsledky v podobe takého rozhodnutia súdu, ktoré bude vychádzať zo skutkového stavu zisteného na základe vykonaných dôkazov. Rovnaké následky postihujú i tú stranu, ktorá síce navrhla dôkazy o pravdivosti svojich tvrdení, no hodnotenie vykonaných dôkazov súdom vyústilo do záveru, že dokazovanie nepotvrdilo pravdivosť skutkových tvrdení strany. Zákon určuje dôkazné bremeno ako procesnú zodpovednosť strany za výsledok konania, pokiaľ je určený výsledkom vykonaného dokazovania. Dôsledkom toho je, že tvrdenie strany nie je preukázané v tom zmysle, že súd ho nepovažuje za pravdivé na základe navrhnutých dôkazov, je pre stranu nepriaznivé rozhodnutie.

24/ Ustanovením § 185 CSP bol zavedený princíp formálnej pravdy, ktorou sa rozumie to, že súd pri rozhodovaní vychádza výlučne z dôkazov, ktoré mu navrhli strany sporu. Proces dokazovania je teda v novej právnej úprave vybudovaný výlučne na princípe prejednávacom, princípe kontradiktórnosti konania, ako aj koncentračnej zásade. Súd má obmedzenú dôkaznú iniciatívu a táto sa v novej právnej úprave presúva na procesné strany. Na základe uvedeného preto hodnotenie dôkazov zo strany súdu má oporu vo vykonanom dokazovaní a musí byť v súlade so zásadami formálnej logiky. Preto súd pri posudzovaní skutkových tvrdení strán postupuje v súlade s ustanoveniami o prostriedkoch procesnej obrany a útoku s poukazom na § 181 ods. 4 CSP a v tejto súvislosti sa dôsledne uplatňuje princíp zodpovednosti strany sporu za vlastnú procesnú aktivitu alebo pasivitu a za riadne plnenie si svojich povinností v súvislosti s vedením súdneho konania, ako je zrejmé z ust. § 150 ods. 1 CSP podľa ktorého platí, že strany majú povinnosť pravdivo a úplne uvádzať podstatné a rozhodujúce skutkové tvrdenia týkajúce sa sporu a rovnako s poukazom na ust. § 151 a § 153 CSP. V kontradiktórnom procese majú byť nositeľmi procesnej aktivity sporové strany.

25/ Jedným z aspektov práva na spravodlivý proces je aj právo na určitú kvalitu súdneho konania, ktorá okrem iných procesných záruk kladie dôraz aj na zachovanie kontradiktórnosti konania a rovnosti „zbraní“. Podstatou kontradiktórnosti a s ňou súvisiacu „rovnosť zbraní“ je, aby strany konania mali reálnu možnosť využiť svoje procesné práva predložiť argumenty a reagovať na „protiargumenty“ protistrany. Osobitne to platí o sporových konaniach, v ktorých stoja proti sebe žalobca a žalovaný a kde sa v celom rozsahu uplatňuje kontradiktórnosť konania (uznesenia Ústavného súdu SR spis. zn. IV. ÚS 42/2009 zo dňa 12.02.2009, spis. zn. IV. ÚS 147/2004 zo dňa 05.05.2004).

26/ V danom prípade, keďže sa žalovaný k žalobe a jej prílohám písomne aj napriek výzve súdu prvej inštancie nevyjadril, možnosť poprieť skutočnosti tvrdené žalobcom v súdnom konaní nevyužil (čl. 78), bolo možné v zmysle ust. § 151 ods. 1 CSP považovať skutkové tvrdenia žalobcu za nesporné.

27/ Výrok o náhrade trov konania sa opiera o ustanovenie § 255 ods. 1 CSP. Žalobca bol v konaní úspešný, preto mu súd priznal náhradu trov konania v rozsahu 100 % zo strany žalovaného.

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

**Poučenie:**

Proti tomuto rozhodnutiu možno podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia, písomne v dvoch vyhotoveniach, prostredníctvom Okresného súdu Bratislava III na Krajský súd v Bratislave (§355 ods. 1 a § 362 ods. 1 CSP).

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania (§ 127 ods. 1 CSP) 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). 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. 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 právoplatné a vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa zákona č. 233/1995 Z.z. (Exekučný poriadok).