

Súd: Okresný súd Nitra
Spisová značka: 19Cpr/1/2015
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4115208829
Dátum vydania rozhodnutia: 10. 07. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Lucia Kuzmová
ECLI: ECLI:SK:OSNR:2019:4115208829.15

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Nitra sudkyňou JUDr. Luciou Kuzmovou v spore žalobcu: Ing. I. K., nar. X.X.XXXX, bytom Via Santelle 3, 251 00 Brescia, Taliansko, právne zastúpený: Krivak & Co, s.r.o., IČO: 36 863 475, so sídlom Gajova 13, 811 00 Bratislava, proti žalovanému: OSMI, s.r.o., IČO: 36 768 979, so sídlom Pri strelnici 64, 949 01 Nitra, právne zastúpený: BIZOŇ & PARTNERS, s.r.o., IČO: 36 833 533, so sídlom Hviezdoslavovo námestie 25, 811 02 Bratislava, o určenie neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru a o zaplatenie náhrady mzdy, takto

rozhodol:

I. Súd žalobu zamietá.

II. Žalovaný má voči žalobcovi nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %, o výške ktorej bude rozhodnuté súdom prvej inštancie samostatným uznesením.

odôvodnenie:

1. Žalobca sa žalobou doručenou súdu dňa 31.3.2015, doplnenou na základe výzvy súdu podaním doručeným súdu dňa 28.8.2015 domáhal, aby súd rozhodol, že skončenie pracovného pomeru, ktorý vznikol na základe pracovnej zmluvy zo dňa 31.3.2014 uzatvorenej medzi žalobcom a žalovaným, pričom k skončeniu pracovného pomeru malo dôjsť ku dňu 31.1.2015 na základe výpovede žalovaného doručenej žalobcovi dňa 18.12.2014, je neplatné. Ďalej žalobca žiadal, aby súd uložil žalovanému povinnosť uhradiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku žalobcu vychádzajúceho z mesačnej mzdy vo výške 6 866,80 eur za obdobie odo dňa 31.3.2015 do právoplatnosti rozhodnutia. Súčasne sa domáhal priznania náhrady trov konania.

2. V žalobe a jej doplnení uviedol, že strany sporu uzavreli dňa 31.3.2014 pracovnú zmluvu, na základe ktorej bol medzi žalobcom v pozícii zamestnanca a žalovaným v pozícii zamestnávateľa dojednaný pracovný pomer na dobu neurčitú s dňom nástupu zamestnanca do práce 1.4.2015. Odo dňa 1.4.2015 vykonával žalobca u žalovaného prácu na mieste generálneho riaditeľa, za čo mu žalovaný platil dohodnutú mesačnú mzdu vo výške 6 866,80 eur. V decembri 2014 doručil žalovaný žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru, v ktorej žalovaný uviedol, že bola na základe písomného rozhodnutia vykonaná organizačná zmena, ktorou došlo k zrušeniu pracovnej pozície generálneho riaditeľa s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce spoločnosti žalovaného. Vo výpovedi žalovaný požiadal žalobcu, aby sa nedostavoval do práce. Dňa 23.3.2015 uzatvoril žalovaný novú pracovnú zmluvu s pánom Massimom F., nar. 1.9.1973 s dňom nástupu do práce dňa 24.2.2015. Miesto výkonu práce je v novej pracovnej zmluve charakterizované ako „General Manager“. Listom zo dňa 26.3.2015 oznámil žalobca žalovanému, že trvá na tom, aby ho žalovaný naďalej zamestnával, pretože považuje skončenie pracovného pomeru výpoveďou za neplatné. Neplatnosť skončenia pracovného pomeru žalobca odôvodňuje tým, že organizačná zmena, ktorú uskutočnil žalovaný na základe rozhodnutia z 15.12.2014 bola len fiktívna, žalovaný porušil zákaz vytvorenia zrušeného pracovného miesta v lehote

dvoch mesiacov od skončenia pracovného pomeru so žalobcom (§61 ods. 3 Zákonníka práce). Prijatím rozhodnutia o organizačnej zmene žalovaný len predstieral snahu o zníženie stavu zamestnancov za účelom údajného zabezpečenia efektivity práce. Skutočný zámer žalovaného bol dosiahnuť ukončenie pracovného pomeru s osobou žalobcu. Opätovné vytvorenie identického miesta je jasným dôkazom o neopodstatnenosti použitého výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Od skončenia pracovného pomeru je žalobca nezamestnaný, má záujem o pridelovanie práce v zmysle pracovnej zmluvy, tiež má voči žalovanému nárok na náhradu mzdy odo dňa doručenia oznámenia o žalobcu žalovanému, že považuje skončenie pracovného pomeru za neplatné a trvá na tom, aby ho žalovaný ďalej zamestnával, ktoré oznámenie žalobca dňa 28.3.2015 odoslal kuriérskou službou a dňa 31.3.2015 doručil žalovanému aj e-mailom. V žalobe ako aj v doplnení žaloby zo dňa 27.8.2015 požadoval žalobca od žalovaného náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku žalobcu vychádzajúceho z mesačnej mzdy vo výške 6 866,80 eur. K výzve súdu, aby žalobca zdokladoval, v ktorý deň mesiaca december 2014 bola žalobcovi doručená výpoveď, žalobca v doplnení žaloby uviedol, že túto skutočnosť preukázať nevie, keďže žalobca si obálku, v ktorej mu bola výpoveď doručená neuchoval, výpovedná hodnota obálky, v ktorej mu bola výpoveď doručená je aj tak nulová, pretože na obálke bežnej listovej zásielky sa nachádza len odťahok pečiatky pošty s dátumom, kedy bola zásielka odoslaná na poštovú prepravu a nevyplýva z nej, kedy bola zásielka skutočne doručená.

3. Právny zástupca žalobcu na pojednávaní nariadenom na deň 16.11.2015 zotrval na podanej žalobe a jej doplnení, uviedol, že žalobca, ktorý je zároveň spoločníkom žalovaného má prístup k dokumentom spoločnosti, preto sa dozvedel, že bolo obsadené miesto na rovnakej pracovnej pozícii ako vykonával on. Samotnú organizačnú zmenu k dispozícii nemá, táto bola podľa žalobcu len fiktívna. Potvrdil, že žalobca nastúpil dňa 13.4.2015 do zamestnania k žalovanému, avšak v období od 31.3.2015 do 11.4.2015 v Taliansku nepracoval.

4. Na pojednávaní dňa 16.11.2015 právny zástupca žalovaného súdu predložil doručenkou podpísanú žalobcom, z ktorej je zrejmé, že žalobca prevzal výpoveď dňa 18.12.2014 a predložil aj výzvu k nástupu do práce zo dňa 6.4.2015, ktorá bola žalobcovi doručená dňa 11.4.2015. Ďalej uviedol, že žalobca potreboval vypomôcť obsadiť pracovné miesto, ktoré organizačnou zmenou zrušil iným zamestnancom, preto si uvedomuje, aké bude v tejto časti rozhodnutie súdu. Žalovaný vyzýval žalobcu na nástup do práce a žalobca do práce nastúpil dňa 13.4.2015. Žalovaný má za to, že žalobca by mal nárok na náhradu mzdy len za obdobie od 31.3.2015 do 11.4.2015, pričom za obdobie výpovednej lehoty žalobcovi zo strany žalovaného mzda vyplatená bola. Žalovaný má vedomosť o tom, že žalobca v rozhodnom období od 31.3.2015 do 11.4.2015 v Taliansku pracoval, keďže poberal mzdu, náhrada mzdy mu nepratrí a žaloba by mala byť v tejto časti zamietnutá. Žalovaný ďalej uviedol, že so žalobcom bol následne znova ukončený pracovný pomer, pri ktorom sa žalobca tiež domáha neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ktoré konanie je vedené tunajším súdom pod sp. zn. 9Cpr/1/2015.

5. Návrhom zo dňa 11.4.2016, doručeným súdu dňa 18.4.2016 žalobca navrhoval zmenu petitu žaloby tak, že žalovaný je povinný uhradiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku žalobcu vychádzajúceho z mesačnej mzdy vo výške 10 305,86 eur za obdobie od 31.3.2015 do právoplatnosti rozhodnutia s poukazom na dodatok č. 1 zo dňa 1.10.2014 k pracovnej zmluve medzi žalobcom a žalovaným, ktorým došlo k zmene výšky mzdy žalobcu na sumu 10 305,86 eur. Žalobca ďalej uviedol, že v rozhodnom období v Taliansku nepracoval a nebol ani vedený ako nezamestnaný.

6. Žalovaný vo vyjadrení k návrhu na zmenu žaloby zo dňa 22.12.2016, doručenom súdu dňa 27.12.2016 žiadal, aby súd zmenu petitu žaloby nepripustil, čo odôvodňoval tým, že výsledky doterajšieho konania nie sú podkladom na konanie o zmenenej žalobe. K uzavretiu dodatku medzi stranami nedošlo, pretože na dodatku bol podpis žalovaného ako zamestnávateľa sfalšovaný, dodatok predložený žalobcom bol vyhotovený až dodatočne, jednak pre účely súdnych konaní a tiež ako obrana, aby žalobca nemusel vydať žalovanému bezdôvodné obohatenie. Po tom, ako bol žalobca s účinnosťou ku dňu 18.11.2014 odvolaný z funkcie konateľa žalovaného, bol u žalovaného vykonaný vnútorný audit, pričom bolo zistené, že dňa 1.10.2014 mal byť medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako jeho zamestnávateľom uzavretý dodatok k pracovnej zmluve, ktorým mala byť žalobcovi zvýšená jeho mesačná mzda na sumu 10 305,86 eur. Žalovaný súdu predložil uvedený dodatok objavený po vykonaní auditu a zdôraznil, že podpis žalovaného na ňom je iný ako ten, ktorý predložil žalobca. Na dodatku nie je podpis konateľa žalovaného Ing. Stefana Breviho, žalovaný považuje dodatok za absolútne neplatný právny úkon pre rozpor so zákonom, pretože podpis zamestnávateľa na dodatku bol sfalšovaný. Žalobca sa na úkor

žalovaného bezdôvodne obohatil, keďže mu bola vyplatená vyššia mzda, než na akú mal pôvodne podľa pracovnej zmluvy nárok. Na základe toho žalovaný uplatnil v konaní vedenom na Okresnom súde Nitra pod sp. zn. 9Cpr/1/2015 voči žalobcovi nárok na vydanie bezdôvodného obohatenia vo výške 21 197,43 eur. Žalovaný usudzuje, že dodatok k pracovnej zmluve bol vyhotovený až dodatočne, nie dňa 1.10.2014.

7. Uznesením č. k. 19Cpr/1/2015-110 zo dňa 11.3.2018 súd pripustil zmenu bodu 2. žaloby tak, že v tomto konaní rozhoduje o povinnosti žalovaného uhradiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku žalobcu vychádzajúveho z mesačnej mzdy vo výške 10 305,86 eur za obdobie odo dňa 31.3.2015 do právoplatnosti rozhodnutia.

8. Na pojednávaní dňa 25.7.2018 súd vykonal výsluch žalobcu, ktorý potvrdil, že ako konateľ žalovaného za žalovaného v jeho mene podpísal dodatok k pracovnej zmluve, ktorým mu bola dojednaná mzda vo výške 10 305,86 eur, o uvedenej skutočnosti sa zmienil aj druhému konateľovi. Žalobca uviedol, že používa skrátenejší podpis ako rýchly podpis ako aj podpis, ktorým je celé jeho meno.

9. Na pojednávaní konanom dňa 21.1.2019 súd v rámci predbežného právneho posúdenia uviedol, že má pochybnosti ohľadom platnosti stranami uzavretej pracovnej zmluvy, a to z dôvodu možnosti prekryvania sa kompetencií žalobcu vo funkcii konateľa žalovaného a v pozícii zamestnanca žalovaného. Keďže pracovná zmluva druh práce bližšie nevymedzuje, je v nej uvedený len druh práce: „Generálny riaditeľ“, súd stranám umožnil predložiť dôkazy za účelom bližšieho objasnenia druhu práce dojednaného v pracovnej zmluve.

10. Žalobca vo vyjadrení zo dňa 31.1.2019 uviedol, že hoci je pravdou, že žalobca bol v rozhodujúcej dobe konateľom spoločnosti rovnako ako druhý konateľ Ing. Stefano Brevi, žalobca pre spoločnosť vykonával aj iné činnosti založené na jeho odborných kvalifikačných schopnostiach potrebných pre efektívny výkon podnikania žalovaného. Samotné obchodné vedenie spoločnosti prináležalo najmä druhému konateľovi, ktorý bol zároveň spoločníkom s väčšinovým obdohodným podielom, a ktorý nemal teoretické a odborné schopnosti ako žalobca, tento ani nebol zamestnancom žalovaného, spoločnosť žalovaného riadil z Talianska, na Slovensku sa zdržiaval len zriedka a to 2-3x za rok v trvaní 1-2 dni. Pokyny Ing. H. na Slovensku plnil žalobca, ktorý mal na Slovensku zriadený aj prechodný pobyt. Nosným predmetom podnikania žalovaného bola kompletáž ventilov a mechanických komponentov, kúpa a predaj komponentov zariadení a systémov v oblasti chemického a petrochemického priemyslu a inžinierska činnosť v oblasti strojárstva, pričom sa jedná o veľmi špecializovanú činnosť vyžadujúcu skúseného zamestnanca, ktorým bol výlučne žalobca, ktorý bol strojným inžinierom s viac ako 25 ročnou odbornou praxou v odbore strojárstva, chemického a petrochemického priemyslu. Žalobca ďalej zdôraznil, že jeho kvalifikácia bola nevyhnutnou požiadavkou na výkon jeho funkcie za účelom udržiavania kvality poskytovaných služieb, manažmentu obstarávania špecializovaných tovarov a služieb vrátane ich servisu, manažmentu kvality, školenia ďalších zamestnancov spoločnosti, hodnotenia technických požiadaviek zákazníkov, kontroly dodávok od subdodávateľov, vytvárania technických požiadaviek pre dodávateľov vrátane ich pravidleného auditu, posudzovania konformity výrobkov s technickými certifikátmi, hodnotenia výsledkov vývoja a testovania predávaných komponentov. Svoje kompetencie žalobca preukazuje aj na základe pravidelne obnovovaných odborných certifikátov z oblasti podnikania žalovaného, ktoré sú výsledkom jeho odborných znalostí. Žalobca na preukázanie svojich tvrdení navrhol vykonať výsluch svedkov Ing. Tomáša Z. a Mgr. Zuzany Z., bývalých zamestnancov žalovaného, ktorých súd následne na pojednávanie predvolal.

11. Svedok Ing. Tomáš Adamczyk na pojednávaní uviedol, že bol zamestnaný v spoločnosti žalovaného, kde pracoval od októbra 2011 do februára 2019, spoločnosť OSMI s.r.o. mala dvoch vedúcich, teda konateľov, pána Ing. Michele K. a Ing. Stefana H.. Na Slovensku bol prítomný len pán K., kto z nich mal rozhodujúcu úlohu pri riadení spoločnosti uviesť nevedel. Predmetom činnosti spoločnosti bola kúpa tovaru a to armatúr pre petrochemický a chemický priemysel. Tejto problematike sa určite rozumeli obaja konatelia. On do styku v podstave prichádzal len s pánom Ghirardim, ktorý mu bol nadriadený v Nitre, jeho pozíciu presne bližšie uviesť nevedel. Spoločnosť OSMI s.r.o. na Slovensku žiadnu výrobu nemala. Svedok nevedel uviesť či spoločnosť OSMI s.r.o. na Slovensku realizovala testáciu, teda kontrolu armatúr, nevedel uviesť kto testáciu, kontrolu armatúr robil. Tiež nevedel uviesť či spoločnosť OSMI s.r.o. má výrobné haly.

12. Súd v konaní ďalej vypočul svedkyňu Mgr. Zuzanu Adamczykóvú, ktorá uviedla, že bola zamestnankyňou spoločnosti OSMI s.r.o. v pozícii Sales Manager, Head Office Manager v období 2007-2017. Konateľom spoločnosti OSMI s.r.o. boli pán I. K. a pán G. H.. Obaja konatelia boli zároveň spoločníkmi uvedenej spoločnosti. Michele K. riadil denno-denne prevádzku v OSMI s.r.o., na Slovensku sa zdržiaval na dennej báze, pán Stefan H. chodieval na Slovensko 2 až 3-krát do roka. Čo sa týka vedenia spoločnosti obaja konatelia mali rovnaké práva ale nič sa nemohlo realizovať bez toho, aby to odsúhlasil pán Stefano Brevi. Predmetom konania obchodnej spoločnosti OSMI s.r.o. bolo obchodovanie s armatúrami pre chemický a petrochemický priemysel. Obaja mali odborné znalosti v oblasti strojárstva. Označenie general manager používali obaja konatelia, toto označenie bolo uvedené na dokladoch, ktoré podpisovali a používali ho aj v komunikácii s klientmi. Označenie general manager používal pán Ghirardi počas celého pôsobenia v spoločnosti. Spoločnosť OSMI s.r.o. na Slovensku nikdy nerealizovala výrobu. Michele K. určite osobne nevykonával certifikáciu výrobkov. Všetky doklady boli od dodávateľa, teda talianskej materskej spoločnosti. Po odchode pána Ghirardiho prišiel nový kolega z Talianska, ale nemyslí si, že bol general manager, jeho úlohou bolo komunikovať s materskou spoločnosťou, so zamestnancami, vypracovával aj cenové ponuky. Nový kolega odbornú inžiniersku činnosť nevykonával, možno čítal výkresy. Nosnými činnosťami p. K. predovšetkým komunikácia s klientmi, materskou spoločnosťou, technickým oddelením, výrobou pri Miláne a H.. Mal na starosti celý chod firmy, komunikoval s účtovníčkou, neskôr s ekonómom. Riešil všetko čo sa týkalo zamestnancov a na dennodennej báze komunikoval s Ing. H.. Po odchode Ing. Ghirardiho zo spoločnosti každý komunikoval s pánom H.m priamo, pán Brevi sám komunikoval s ekonómom a niečo prebral nový kolega z Talianska.

13. V prejednávanom spore súd vykonal dokazovanie výsluchom žalobcu, svedkov Ing. U. Z. a I. F. Z., ako aj oboznámením sa s prednesmi právnych zástupcov strán sporu a listinnými dôkazmi tvoriacimi obsah súdneho spisu, a to žaloby, pracovnej zmluvy zamestnanca I. K., výpovede, pracovnej zmluvy zamestnanca I. F., oznámenia zamestnanca, návrhu na odmietnutie žaloby, doplnenia podania, výzvy k nástupu do práce, návrhu na zmenu žalobného petitu, dodatku k pracovnej zmluve, výplatnej listiny, vyjadrenia k návrhu na zmenu žaloby, zápisnice o priebehu valného zhromaždenia, žaloby vo veci pred OS Nitra 9Cpr/1/2015, vzájomnej žaloby vo veci pred OS Nitra 9Cpr/1/2015, návrhu na doplnenie dokazovania, prehlásenia o podpisovom vzore, vyjadrenia žalobcu, osvedčenie a certifikátov v talianskom jazyku, zápisnice o pojednávaní v konaní pred OS Nitra 9C/11/2017 a z takto vykonaného dokazovania zistil nasledovný skutkový stav:

14. Spoločnosť žalovaného vznikla zápisom do obchodného registra tunajšieho súdu dňa 26.4.2007, jej spoločníkmi boli Ing. Stefano H., bytom Via Santelle 3, 251 00 Brescia, Taliansko s vkladom vo výške 102 000 Sk a obchodným podielom 51 % a druhým spoločníkom žalovaného bol žalobca s vkladom vo výške 98 000 Sk, čo predstavovalo obchodný podiel 49 %. Obaja spoločníci boli súčasne prvými konateľmi žalovaného s oprávnením konať v mene žalovaného samostatne. Z úplného výpisu z obchodného registra žalovaného súd zistil, že žalobca bol konateľom žalovaného v období od 26.4.2007 do 18.11.2014.

15. Žalobca a žalovaný podpísali pracovnú zmluvu datovanú dňa 31.3.2014, teda v čase, kedy žalobca vykonával funkciu konateľa žalovaného. V tejto pracovnej zmluve si žalovaný ako zamestnávateľ a žalobca ako zamestnanec dojednali nasledovné podmienky: deň nástupu do práce 1.4.2014, druh práce Generálny riaditeľ, miesto výkonu práce Nitra, mzdové podmienky: základná mesačná mzda 6 866,80 eur, pracovný pomer dojednaný na dobu neurčitú, výplatný termín do 15. dňa po skončení príslušného mesiaca, výmera dovolenky 4 týždne, ak zamestnanec dovŕši do konca kalendárneho roku aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku veku, je výmera dovolenky 5 týždňov, dĺžka výpovednej doby v súlade s ust. § 62 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce.

16. Žalobcovi bola žalovaným daná výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce odvolávajúca sa na písomné rozhodnutie žalovaného zo dňa 15.12.2014, na základe ktorého bola s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce vykonaná organizačná zmena a bola zrušená pracovná pozícia „Generálny riaditeľ“ a spoločnosť žalovaného má ďalej riadiť a navonok zaväzovať jej konateľ v zmysle príslušných ustanovení Obchodného zákonníka. Žalovaný vo výpovedi adresovanej žalobcovi ďalej uviedol, že nemá možnosť žalobcu ďalej zamestnávať ani na kratší pracovný čas, pretože jeho pracovná pozícia bola zrušená a iné voľné alebo vhodné pracovné miesto u žalovaného nie je. Zároveň žalovaný žalobcu požiadal, aby sa počas dvojmesačnej výpovednej doby nedostavoval do práce,

pretože mu nebude žiadna práca prideloaná, mzda mu však napriek tomu vyplatená bude v plnej výške v zmysle ustanovení pracovnej zmluvy. Z vyjadrenia právneho zástupcu žalovaného, ktoré žalovaný nerozporoval a tiež z doručenky podpísanej žalobcom (č.l. 50 spisu) mal súd preukázané doručenie výpovede žalobcovi dňa 18.12.2014.

17. Z pracovnej zmluvy zo dňa 23.2.2015 uzavretej medzi žalovaným ako zamestnávateľom a pánom Massimom Zoccaratom, nar. 1.9.1973, bytom Via Sironi n 5, cap. 27055 Rivanazzano Terme, Pavia, Taliansko ako zamestnancom mal súd preukázané založenie pracovného pomeru pána Massima Zoccarato u žalovaného na pracovnú pozíciu charakterizovanú ako General Manager s dňom nástupu do práce 24.2.2015, miestom výkonu práce Nitra, dohodnutou základnou mesačnou mzdou vo výške 4 430 eur, pričom išlo o pracovný pomer dojednaný na dobu neurčitú so skúšobnou dobou v trvaní 6 mesiacov.

18. V oznámení zamestnanca, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával zo dňa 26.3.2015 adresovaným žalobcom žalovanému žalobca oznámil žalovanému zastúpenému konateľom Ing. Stefanom Brevim, že výpoveď pracovného pomeru považuje za neplatnú a v príslušnej lehote podá na súd žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Súčasne žalovanému oznámil, že trvá na tom, aby ho žalovaný naďalej zamestnával.

19. Zistený skutkový stav súd posúdil v zmysle nižšie uvedených ustanovení platných právnych predpisov:

20. Podľa § 1 ods. 1, 2, 3, 4 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej len Zákonník práce) tento zákon upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy. Závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom, za mzdu alebo odmenu. Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov. Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1964/40/>>.

21. Podľa § 7 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch.

22. Podľa § 11 ods. 1 Zákonníka práce zamestnanec je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávnych vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu.

23. Podľa § 42 ods. 1 Zákonníka práce pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

24. Podľa § 39 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník neplatný je právny úkon, ktorý svojím obsahom alebo účelom odporuje zákonu alebo ho obchádza alebo sa prieči dobrým mravom.

25. Podľa § 66 ods. 3 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodného zákonníka v znení účinnom od 1.1.2014 do 28.4.2015, t. j. v čase vzniku spornej pracovnej zmluvy (ďalej len Obchodný zákonník) vzťah medzi spoločnosťou a členom orgánu spoločnosti alebo spoločníkom pri zariaďovaní záležitostí spoločnosti sa spravuje primerane ustanoveniami o mandátnej zmluve, ak zo zmluvy o výkone funkcie uzatvorenej medzi spoločnosťou a členom orgánu spoločnosti alebo spoločníkom, ak bola zmluva o výkone funkcie uzavretá alebo zo zákona nevyplýva iné určenie práv a povinností. Zmluva o výkone funkcie musí mať písomnú formu a musí ju schváliť valné zhromaždenie spoločnosti alebo písomne všetci spoločníci, ktorí ručia za záväzky spoločnosti neobmedzene. Stanovy akciovej spoločnosti môžu určiť, že zmluvu o výkone funkcie člena predstavenstva schvaľuje dozorná rada.

26. Podľa § 133 ods. 1 Obchodného zákonníka štatutárnym orgánom spoločnosti je jeden alebo viac konateľov. Ak je konateľov viac, je oprávnený konať v mene spoločnosti každý z nich samostatne, ak spoločenská zmluva neurčuje inak.

27. Aplikácia ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce o výpovedi z pracovného pomeru prichádza do úvahy iba vtedy, ak došlo k platnému uzavretiu pracovného pomeru, teda v prípade, že medzi stranami existuje pracovnoprávny vzťah. Z tohto dôvodu súd ako predbežnú otázku riešil otázku platnosti vzniku a existencie pracovnoprávneho vzťahu medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom, ktorý mal vzniknúť na základe pracovnej zmluvy zo dňa 31.3.2014. Zatiaľ čo zmyslom pracovného pomeru je výkon závislej práce v podriadenom postavení a na základe pokynov zamestnávateľa, zmyslom vzťahu spoločnosti a štatutárneho orgánu je úprava obchodného vedenia a konania osoby v mene spoločnosti. Pracovný pomer je upravený v Zákonníku práce, oprávnenie vykonávať funkciu štatutárneho orgánu vyplýva z Obchodného zákonníka. Judikatúra je jednotná v tom, že činnosť štatutárneho orgánu spoločnosti s ručením obmedzeným nevykonáva fyzická osoba v pracovnom pomere, a to ani v prípade, že nie je spoločníkom, pretože výkon funkcie štatutárneho orgánu spoločnosti nie je druhom práce v zmysle Zákonníka práce a vznik a zánik tohto právneho vzťahu nie je upravený pracovnoprávnymi predpismi, ale riadi sa obsahom spoločenskej zmluvy. Právne predpisy ani povaha spoločnosti s ručením obmedzeným nebránia tomu, aby iné činnosti pre túto obchodnú spoločnosť vykonávali fyzické osoby na základe pracovnoprávných vzťahov, pokiaľ náplňou pracovného pomeru (alebo iného pracovnoprávneho vzťahu) nie je výkon činnosti štatutárneho orgánu. V takom prípade však pracovný pomer musí byť dohodnutý so všetkými náležitosťami, aby sa náplň práce zamestnanca a súčasne konateľa nezamieňala a aby bolo zrejmé, že došlo aj k uzavretiu pracovného pomeru a že tieto činnosti si vzájomne nekonkurujú. Ak nie je splnená táto podmienka, pracovný pomer nemôže vzniknúť, a to ani konkludentne (rozsudok Krajského súdu v Trnave, sp. zn. 23CoPr/4/2017 zo dňa 26.3.2018, rozsudok Krajského súdu v Nitre, sp. zn. 5Co/228/2013 zo dňa 24.9.2014, uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 4 M Cdo 6/2009 zo dňa 16.12.2010).

28. V danom prípade bol žalobca jedným z dvoch konateľov žalovaného a zároveň mal so žalovaným podpísanú pracovnú zmluvu zo dňa 31.3.2014 na pracovnú pozíciu charakterizovanú ako „Generálny riaditeľ“. Uzavretie zmluvy o výkone funkcie medzi spoločnosťou žalovaného a žalobcom ako konateľom súd preukázané nemal. Súd mal preukázanú existenciu pracovnej zmluvy zo dňa 31.3.2014, kde je druh práce špecifikovaný len stručne ako „Generálny riaditeľ“, čo podľa názoru súdu evokuje výkon práce prelínajúcej sa s konateľským oprávnením žalobcu. Pokiaľ chcel byť žalobca v konaní úspešný, jeho úlohou bolo preukázať, že nároky, ktorých sa voči žalovanému domáha, majú svoj základ v platne uzavretej pracovnej zmluve. S poukazom na nemožnosť vykonávať funkciu konateľa v pracovnom pomere, bolo predpokladom úspechu žalobcu v tomto konaní preukázať, že pracovná zmluva zo dňa 31.3.2014 bola dojednaná na iný druh práce, resp. funkcie ako tej, ktorá žalobcovi ako konateľovi ex lege vyplývala z konateľského oprávnenia v spoločnosti žalovaného. Vykonávanie iného druhu práce žaloba v konaní nepreukázala. Hoci žalobca súdu tvrdil, že nosným predmetom podnikania žalovaného bola kompletáž ventilov a mechanických komponentov, kúpa a predaj komponentov zariadení a systémov v oblasti chemického a petrochemického priemyslu a inžinierska činnosť v oblasti strojárstva, pričom išlo o veľmi špecializovanú činnosť vyžadujúcu odborné znalosti, ktorými práve žalobca disponoval a zdôrazňoval nevyhnutnosť odbornej kvalifikácie pri výkone funkcie generálneho riaditeľa, v konaní nebolo preukázané, že žalobca (hoci aj odborne zdatný) vykonával v spoločnosti žalobcu inú ako riadiacu činnosť. Vykonávanie inej ako riadiacej a obchodnej činnosti v mene žalovaného vyvrátili aj svedecké výpovede Ing. Tomáša Adamczyka a Mgr. Zuzany Adamczykovej, ktorí súdu zhodne potvrdili, že žalovaný na Slovensku ani nemal výrobu, žalobca osobne nevykonával pre žalovaného ani certifikáciu výrobkov, ktorá bola vykonávaná materskou firmou v Taliansku, predmetom činnosti žalovaného bolo obchodovanie s armatúrami pre chemický a petrochemický priemysel a nosnými činnosťami žalobcu bola predovšetkým komunikácia s klientmi, materskou spoločnosťou, technickým oddelením, výrobou v Taliansku, zabezpečovanie chodu firmy ako takého, komunikácia s účtovníčkou, neskôr s ekonómom a zamestnancami.

29. S poukazom na uvedené mal súd z vykonaného dokazovania jednoznačne preukázané, že žalobca z titulu pracovnoprávneho pomeru ako generálny riaditeľ spoločnosti bol povinný vykonávať činnosti, ktoré mu vyplývali priamo zo zákona z titulu funkcie konateľa, a to zastupovanie spoločnosti a

obchodné vedenie spoločnosti, pod ktoré nesporne patrí komunikovanie s účtovníčkou (ekonómom), reprezentovanie a zastupovanie spoločnosti voči tretím osobám, realizácia obchodného styku, výber obchodných partnerov. Žalobca síce v podaní zo dňa 31.1.2019 vymenoval rad činností, na ktoré považoval nevyhnutnú jeho odbornú kvalifikáciu, avšak v tomto konaní vôbec nepreukázal, že iné činnosti ako tie ktoré mu vyplývali z funkcie konateľa, a to bez ohľadu na jeho odborné znalosti, pre žalovaného vykonával, na preukázanie svojich tvrdení už ďalšie dôkazy súdu nenavrhol.

30. Možno konštatovať, že náplň práce generálneho riaditeľa jednoznačne konkurovala náplni konateľa spoločnosti. Medzi stranami tak na základe pracovnej zmluvy zo dňa 31.3.2014 nevznikol pracovný pomer podľa § 42 ods. 1 Zákonníka práce, a preto nemohlo dôjsť ani k jeho zániku výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Pokiaľ pracovná zmluva medzi žalobcom a žalovaným nezaložila pracovnoprávny vzťah, nemožno ani rozhodovať o platnosti, resp. neplatnosti skončenia pracovného pomeru a žalobcovi nemohli vzniknúť ani žiadne nároky z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru. S poukazom na uvedené súd žalobu zamietol a ďalšími námietkami strán sporu sa z dôvodu hospodárnosti nezaoberal a nevykonával ani dokazovanie na ich preukázanie.

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

32. O náhrade trov konania súd rozhodol podľa pomeru úspechu v zmysle § 255 ods. 1 CSP. Keďže žalovaný bol v konaní úspešný a zatiaľ čo žalobca nedosiahol žiadny materiálne merateľný úspech, súd priznal žalovanému náhradu trov konania v plnom rozsahu (100 %). Dôvody hodné osobitného zreteľa podľa § 257 CSP súd v prejednávanej spore nevzhladol.

33. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozsudku, a to samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP).

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku je prípustné odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia prostredníctvom Okresného súdu Nitra na Krajský súd v Nitre. (§362 ods. 1 CSP)

V odvolaní sa uvedie, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje, podpis a spisová značka tohto konania. (§ 127 ods. 1 a ods. 2 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)

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania. (§ 364 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 nevykonával 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. (§ 365 ods. 1 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. (§ 365 ods. 2 CSP)

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania. (§ 365 ods. 3 CSP)

Ak povinný dobrovoľne nespĺní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa zákona č. 233/1995 Z.z. o exekútoroch a exekučnej činnosti v platnom znení.