

Súd: Krajský súd Prešov
Spisová značka: 10Co/15/2022
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8118205718
Dátum vydania rozhodnutia: 17. 01. 2023
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Marek Kohút
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2023:8118205718.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Mareka Kohúta a členov senátu JUDr. Jozefa Angeloviča a JUDr. Jany Jančíkovej v spore žalobcu: A. B. C., nar. X.X.XXXX, trvale bytom D. XXXX/XX, XXX XX C., zastúpeného: JUDr. Vladimír Milas, advokát, so sídlom Masarykova 13, 080 01 Prešov, IČO: 37944851, proti žalovanému: FC TATRAN Prešov, a. s., so sídlom Hlavná 73, 080 01 Prešov, IČO: 36 503 975, zastúpenému: JUDr. Ľubomíra Bašistová Virová, advokátka, so sídlom Zimná 62, 052 01 Spišská Nová Ves, IČO: 42099595, o zaplatenie 19.916,35 eur s prísl., o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Prešov č.k. 17C/1/2018-161 zo dňa 11.1.2022, takto

rozhodol:

Potvrďuje rozsudok súdu prvej inštancie.

Žalobca má proti žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %.

odôvodnenie:

Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie zaviazal žalovaného zaplatiť žalobcovi sumu vo výške 19.916,35 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 8,25 % ročne zo sumy 19.916,35 eur od 16.11.2013 do zaplatenia, a to všetko v lehote troch dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku. O trovách konania rozhodol tak, že žalovaný je povinný nahradiť žalobcovi trovy konania v rozsahu 100 %.

Vychádzal zo zistenia, že žalobca a žalovaný uzatvorili dňa 1.10.2006 Zmluvu Generálneho riaditeľa a I. FC Tatran, a.s. podľa § 42 a nasl. Zákonníka práce, na základe ktorej mal žalobca vykonávať funkciu generálneho riaditeľa futbalového klubu 1. FC Tatran, a.s., od 1.10.2006 na dobu neurčitú s tým, že podľa čl. III. „Zmluvné obdobie a platnosť zmluvy“ bolo možné zmluvu ukončiť zánikom klubu, vzájomnou dohodou, alebo podľa Zákonníka práce. Podľa čl. IV. „Platobné podmienky“ písm. a) bola dojednaná mesačná odmena po dobu trvania tejto zmluvy vo výške 100.000,- Sk, ktorá bola splatná vždy do 15. dňa nasledujúceho mesiaca. Podľa čl. VI. „záverečné dojednania“ akékoľvek zmeny, alebo doplnky tejto zmluvy bolo možné robiť len vo forme písomných dodatkov podpísaných oboma stranami. Dňa 5.6.2012 bol podpísaný Dodatok č. 1 k Zmluve Generálneho riaditeľa zo dňa 1.10.2006, ktorý podpísal za zamestnávateľa žalobca ako člen predstavenstva a E. F. G. ako ďalší člen predstavenstva žalovaného a za zamestnanca žalobca. V zmysle článku II. tohto dodatku v prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa mu patrí jednorazové odstupné vo výške šiestich základných mesačných odmien. Listom zo 14.6.2013 žalovaný ukončil pracovnú zmluvu zo dňa 1.10.2006 a jej dodatku č. 1 výpoveďou s tým, že podľa § 63 ods. 2 písm. a) mu dáva výpoveď s výpovednou dobou 3 mesiace, ktorá začne plynúť prvým dňom nasledujúceho mesiaca po doručení výpovede. Žalobca prevzal túto výpoveď v júli 2013 a výpovedná lehota začala plynúť od 1.8.2013 do 31.10.2013. Zo Zápisnice z riadneho valného zhromaždenia spoločnosti 1. FC Tatran, a.s., z 23.7.2013, z bodu 4. „Zmena v orgánoch predstavenstva“ vyplýva, že bolo prijaté uznesenie

o odvolaní A. B. C., E. F. G. a E. B. H. z funkcií členov predstavenstva spoločnosti 1. FC Tatran, a.s., a ďalším uznesením valné zhromaždenie schválilo nových členov predstavenstva. Zo Zápisnice z riadneho valného zhromaždenia spoločnosti 1. FC Tatran, a.s. z 27.8.2021 súd zistil, že žalovaný účtoval podmienené záväzky spoločnosti voči žalobcovi zo súdneho sporu vo výške 19.916,35 eur plus prípadné príslušenstvo.

Vzťah medzi spoločnosťou a členom orgánu spoločnosti je vzťahom ex lege obchodnoprávnym a riadi sa Obchodným zákonníkom. Tá istá osoba môže byť zároveň v pracovnom pomere a tento právny vzťah sa riadi Zákonníkom práce.

Hlavným účelom poskytovania odstupného je určitá satisfakcia poskytovaná zamestnancovi zo strany zamestnávateľa za to, že pracovný pomer sa končí skôr, ako účastníci v pracovnej zmluve predpokladali a že skončenie pracovného pomeru nespočíva v osobe zamestnanca, ale v osobe zamestnávateľa, v jeho hospodárskych problémoch, ktoré vo vzťahu k zamestnancovi vystupujú ako ním nezavinené sociálne riziko. Odstupné, tak ako je pojaté v Zákonníku práce, sa viaže na skončenie pracovného pomeru. Zákonník práce zakotvuje minimálnu výšku odstupného. Vyššie odstupné tak môže zamestnávateľ dohodnúť so zamestnancom napríklad v pracovnej zmluve, prípadne aj v dohode o skončení pracovného pomeru.

Medzi žalobcom a žalovaným došlo k uzatvoreniu pracovnej zmluvy, v ktorej žalobca vystupoval v pozícii zamestnanca a žalovaný v postavení zamestnávateľa. Neskôr bol k tejto zmluve uzavretý Dodatok č. 1 a následne došlo k ukončeniu Zmluvy Generálneho riaditeľa v znení Dodatku č. 1 výpoveďou zo strany žalovaného, ktorá bola podpísaná vtedajším predsedom predstavenstva. Dodatok č. 1 založil pre prípad skončenia pracovného pomeru zamestnanca - žalobcu výpoveďou nárok na jednorazové odstupné vo výške šiestich základných mesačných odmien. Výška mesačnej odmeny bola určená v Zmluve Generálneho riaditeľa v sume 3.319,39 eur. Nebolo sporné, že žalovaný odstupné žalobcovi ani len čiastočne neuhradil. Vzhľadom na to je nárok žalobcu dôvodný, a preto súd žalovaného zaviazal na zaplatenie sumy vo výške 19.916,35 eur.

Odstupné pri skončení pracovného pomeru sa podľa Zákonníka práce považuje za plnenie zo strany zamestnávateľa, ktoré netvorí obsahovú súčasť pojmu „mzda“ alebo obsahovú súčasť pojmu „plati“. Z tohto dôvodu danej veci nebolo dôvodné aplikovať § 7 ods. 3 Zákonníka práce v spojení s § 43 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce, a teda nebolo nevyhnutné, aby Dodatok č. 1 schválilo valné zhromaždenie. Súd sa nestotožnil s argumentom žalovaného o neplatnosti Zmluvy Generálneho riaditeľa a 1. FC Tatran, a.s. z dôvodu prekryvania činností generálneho riaditeľa a člena predstavenstva spoločnosti, keďže táto otázka už bola posúdená v skorších súdnych rozhodnutiach, ktoré vychádzali z platnosti tejto zmluvy, na základe čoho bola žalobcovi priznaná náhrada mzdy za výpovednú dobu. Čo sa týka konfliktu záujmov, súd poukázal na to, že Dodatok č. 1 podpísal okrem žalobcu aj ďalší člen predstavenstva (oprávnení konať za spoločnosť boli dvaja členovia predstavenstva alebo predseda predstavenstva samostatne), a ak by aj v prípade uzavretia tohto dodatku bolo možné hovoriť o strete záujmov medzi žalobcom a žalovaným, tak sám žalovaný v rámci výpovede tento dodatok aproboval a uznal nárok žalobcu na odstupné v zmysle uzavretého dodatku.

Neuhradením odstupného v lehote splatnosti sa žalovaný dostal do omeškania, ktoré trvá. Úrok z omeškania súd priznal v zákonnej výške vychádzajúc z ust. § 517 ods. 1, ods. 2 OZ v spojení s vykonávacím predpisom § 3 Nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z. odo dňa nasledujúceho po uplynutí 15-tého dňa mesiaca nasledujúceho po ukončení pracovného pomeru, t. j. v najbližšom výplatnom termíne určenom na výplatu odmeny.

Výrok o trovách konania odôvodnil ustanovením § 255 ods. 1 CSP v spojení s ustanovením § 262 ods. 1 a 2 CSP.

Proti rozsudku v zákonnej lehote podal odvolanie žalovaný a navrhol, aby odvolací súd rozsudok zmenil tak, že žalobu zamietne a prizná žalovanému nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu.

Odvolanie podal z dôvodov, že konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci (§ 365 ods. 1 písm. d) CSP), súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam (§ 365 ods. 1 písm. f) CSP) a rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 365 ods. 1 písm. h) CSP).

Namietal, že z dokazovania vykonaného súdom prvej inštancie je zrejmé, že žalobca ako člen štatutárneho orgánu žalovaného vykonával v pracovnom pomere pre žalovaného takú činnosť, ktorú je potrebné zahrnúť pod pojem obchodné vedenie spoločnosti, teda v prípade žalobcu došlo k prieniku jeho pracovnej náplne a činnosti, ktorú vykonával z titulu jeho funkcie člena štatutárneho orgánu žalovaného. Náplň práce žalobcu si jednoznačne konkurovala s náplňou funkcie člena štatutárneho orgánu spoločnosti. Žalobca v konaní nepreukázal, že by vykonával iné činnosti ako člen štatutárneho orgánu žalovaného a iné na základe uzavretej pracovnej zmluvy, ktoré by bolo možné jednoznačne odlíšiť. V tomto smere žalobca ani nenavrhol vykonanie žiadnych dôkazov. Činnosť, ktorú žalobca vykonával na základe pracovnej zmluvy tak patrila do obchodného vedenia spoločnosti. Záveru, že žalobca svoju prácu v skutočnosti vykonával na princípe obchodnoprávneho vzťahu so žalovaným nasvedčuje aj to, že charakter práce žalobcu pre žalovaného nespĺňal podmienku závislej práce podľa Zákonníka práce. Žalobcovi v skutočnosti prácu neprideloval nikto a bol takpovediac nadriadeným sám sebe. Vzhľadom k tomu, že samotná charakteristika práce žalobcu nespĺňala pojmové znaky závislej práce podľa Zákonníka práce, nemohlo medzi stranami sporu dôjsť ani len k uzavretiu pracovnej zmluvy ústne, resp. konkludentne. Táto skutočnosť mala za následok, že pracovná Zmluva Generálneho riaditeľa uzavretá medzi žalobcom a žalovaným sa najneskôr vymenovaním žalobcu do funkcie člena štatutárneho orgánu spoločnosti stala neplatným právnym úkonom.

Súd prvej inštancie nesprávne právne posúdil aj otázku platnosti Dodatku č. 1 k Zmluve Generálneho riaditeľa. Aj v prípade, ak by súd považoval pracovnú zmluvu žalobcu za platný právny úkon, bol povinný samostatne posúdiť otázku platnosti samotného dodatku č. 1. Z predmetného Dodatku č. 1 Zmluvy Generálneho riaditeľa vyplýva, že žalobca uzatvoril tento dodatok de facto sám so sebou. Na uvedenom závere nič nemení ani fakt, že za žalovaného tento dodatok podpísal aj ďalší člen predstavenstva žalovaného E. F. G.. Bez podpisu žalobcu, konajúceho v tomto prípade ako člen štatutárneho orgánu žalovaného, by uzavretie tohto dodatku nebolo právne možné. Validita tohto právneho úkonu teda závisela na tom, že ho žalobca podpíše ako na strane zamestnanca, tak i na strane zamestnávateľa. V prípade uzatvárania pracovných zmlúv, resp. dodatkom k nim, členmi štatutárnych orgánov vyvstáva otázka konfliktu záujmov, nakoľko na oboch stranách stojí tá istá osoba. Osoba v postavení štatutárneho orgánu je povinná hájiť záujmy spoločnosti, čo je možné považovať v situácii, kedy vystupuje súčasne ako jej zamestnanec, len za ťažko dosiahnuteľné. Uvedené sa osobitne vzťahuje na prípad, kedy žalobca v pozícii člena štatutárneho orgánu spoločnosti udelil predmetným dodatkom sám sebe ako zamestnancovi, a na úkor žalovaného ako zamestnávateľa, odstupné vo výške ďaleko presahujúce jeho zákonný nárok. V prípadoch zastúpenia, konanie v rozpore záujmov upravuje ustanovenie § 22 ods. 2 Občianskeho zákonníka, v zmysle ktorého zastupovať iného nemôže ten, koho záujmy sú v rozpore so záujmami zastúpeného. Občiansky zákonník konanie zástupcu v rozpore záujmov výslovne zakazuje. Porušenie tohto zákazu má za následok absolútnu neplatnosť právneho úkonu. Aj keď štatutárny orgán právnickej osoby nie je jej zástupcom (konanie štatutárneho orgánu je konaním samotnej právnickej osoby), uvedené ustanovenie Občianskeho zákonníka je podľa judikovaných názorov Najvyššieho súdu analogicky použiteľné aj v prípadoch, v ktorých záujmy štatutárneho orgánu právnickej osoby sú v rozpore so záujmami tejto právnickej osoby. S poukazom na stret záujmov pri uzatváraní Dodatku č. 1 k Zmluve Generálneho riaditeľa žalobcu samého so sebou, teda v pozícii zamestnávateľa aj zamestnanca a navyše bez schválenia valného zhromaždenia žalovaného, je potrebné tento právny úkon považovať za absolútne neplatný.

Nesprávne právne posúdenie veci žalovaný identifikoval aj v tvrdení súdu prvej inštancie, že v danej veci nie je dôvodné aplikovať ustanovenia § 7 ods. 3 Zákonníka práce a teda nebolo nevyhnutné, aby predmetný dodatok schválilo valné zhromaždenie žalovaného, keďže odstupné pri skončení pracovného pomeru netvorí obsahovú súčasť pojmu mzda alebo plat. Podľa ustanovenia § 7 ods. 3 Zákonníka práce so zamestnancom, ktorý je aj štatutárnym orgánom alebo členom štatutárneho orgánu, dohodne podmienky podľa § 43 ods. 1 v pracovnej zmluve orgán alebo právnická osoba, ktorá ho ako štatutárny orgán ustanovila. Napriek tomu, že odstupné netvorí obsahovú súčasť pojmu mzda alebo obsahovú súčasť pojmu plat, v súlade so súdnou judikatúrou s týmito pracovnoprávnymi nárokmi zamestnanca najmä z hľadiska súdnej vymáhateľnosti treba nakladať ako so mzdovými nárokmi. Ak sú obsahovou súčasťou kolektívnej zmluvy, tvoria jej normatívnu časť, ktorá je z hľadiska súdnej vymáhateľnosti na rovnakej úrovni, akoby tieto nároky zakotvoval samotný zákon. Z uvedeného dôvodu je na účely posudzovania platnosti nároku zamestnanca na vyplatenie odstupného možné rozširujúcim výkladom aplikovať ustanovenia § 7 ods. 3 v spojení s ustanovením § 43 ods. 1 Zákonníka práce aj na dohodnutie podmienok pracovnoprávneho vzťahu, ktorých výsledkom je nárok zamestnanca na vyplatenie odstupného. V opačnom prípade môže dochádzať práve k takým situáciám ako v tomto prípade, kedy žalobca si de facto sám sebe, konajúc za zamestnávateľa i zamestnanca, dohodol vyplatenie odstupného vo výške niekoľkonásobne prevyšujúcej jeho zákonný nárok, bez účinnej kontroly zo strany najvyššieho orgánu spoločnosti, ktorý žalobcu do funkcie člena štatutárneho orgánu menoval.

Podľa žalovaného odôvodnenie napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie nespĺňa požiadavky obsiahnuté v ustanovení § 220 ods. 2 a 3 CSP na riadne odôvodnenie rozsudku, v dôsledku čoho došlo k porušeniu práva žalovaného na spravodlivý proces. Súd prvej inštancie sa len veľmi lakonicky vysporiadal, resp. nevysporiadal vôbec s uvedenými námietkami žalovaného, ktoré sú pre rozhodnutie vo veci určujúce.

Žalobca navrhol rozsudok ako vecne správny potvrdiť.

Krajský súd v Prešove (ďalej len „odvolací súd“) príslušný na rozhodnutie o odvolaní podľa ust. § 34 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok (ďalej len „CSP“), v zmysle zásad ust. § 470 ods. 1 a 2 CSP, vzhľadom na včas podané odvolanie preskúmal napadnutý rozsudok, ako aj konanie mu predchádzajúce v zmysle zásad vyplývajúcich z ust. § 379 a nasl. CSP bez nariadenia pojednávania (§ 385 CSP a contrario) s tým, že miesto a čas vyhlásenia rozhodnutia oznámil na úradnej tabuli Krajského súdu v Prešove a na jeho webovej stránke najmenej 5 dní vopred a dospel k záveru, že odvolanie žalovaného nie je dôvodné.

Súd prvej inštancie vykonal vo veci dokazovanie v potrebnom rozsahu, na základe ktorého správne zistil skutkový stav a vo veci aj správne rozhodol. Skutkové zistenia súdu prvej inštancie zodpovedajú vykonanému dokazovaniu a odôvodnenie rozhodnutia má podklad v zistení skutkového stavu. Na týchto správnych skutkových zisteniach súdu prvej inštancie nič sa nezmenilo ani v štádiu odvolacieho konania, nemožno mať pochybnosti o správnosti právneho posúdenia prejednáwanej veci súdom prvej inštancie a neboli zistené žiadne vady, ktoré by mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci.

Súd prvej inštancie je vo svojej argumentácii obsiahnutej v odôvodnení napadnutého rozsudku koherentný, jeho rozhodnutie je konzistentné. Rozsudok okresného súdu je presvedčivý, premisy zvolené v rozsudku, rovnako ako aj závery, ku ktorým dospel, sú racionálne a aj spravodlivé. Odvolací súd konštatuje, že odôvodnenie písomného vyhotovenia rozsudku je dostatočne vyčerpávajúce a zodpovedá kritériám uvedeným v ustanovení § 220 ods. 2 CSP. V odôvodnení napadnutého rozhodnutia súd prvej inštancie zrozumiteľným spôsobom uviedol právne dôvody, pre ktoré žalobe žalobcu vyhovel. Jeho rozhodnutie nemožno považovať za svojvoľné, zjavne neodôvodnené, prípadne ústavne nekonformné, pretože súd prvej inštancie sa pri výklade a aplikácii zákonných predpisov neodchyľil od znenia príslušných ustanovení a nepoprel ich účel a význam.

V konaní bolo nepochybne preukázané, že žalobca a žalovaný uzatvorili dňa 1.10.2006 Zmluvu Generálneho riaditeľa a I. FC Tatran, a.s. podľa § 42 a nasl. Zákonníka práce, na základe ktorej mal žalobca vykonávať funkciu generálneho riaditeľa futbalového klubu 1. FC Tatran, a.s., od 1.10.2006 na dobu neurčitú s tým, že podľa čl. III. bolo možné zmluvu ukončiť zánikom klubu, vzájomnou dohodou, alebo podľa Zákonníka práce. Podľa čl. IV. bola dojednaná mesačná odmena po dobu trvania tejto zmluvy vo výške 100.000,- Sk, ktorá bola splatná vždy do 15. dňa nasledujúceho mesiaca. Podľa čl. VI. akékoľvek zmeny, alebo doplnky tejto zmluvy bolo možné robiť len vo forme písomných dodatkov podpísaných oboma stranami. Dňa 5.6.2012 bol podpísaný Dodatok č. 1 k Zmluve Generálneho riaditeľa zo dňa 1.10.2006, ktorý podpísal za zamestnávateľa žalobca ako člen predstavenstva a E. F. G. ako ďalší člen predstavenstva žalovaného a za zamestnanca žalobca. V zmysle článku II. tohto dodatku v prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa mu patrí jednorazové odstupné vo výške šiestich základných mesačných odmien. Listom zo 14.6.2013 žalovaný ukončil pracovnú zmluvu zo dňa 1.10.2006 a jej dodatku č. 1 výpoveďou s tým, že podľa § 63 ods. 2 písm. a) mu dáva výpoveď s výpoveďnou dobou 3 mesiace, ktorá začne plynúť prvým dňom nasledujúceho mesiaca po doručení výpovede. Žalobca prevzal túto výpoveď v júli 2013 a výpoveďná lehota tak začala plynúť od 1.8.2013 do 31.10.2013. Zo Zápisnice z riadneho valného zhromaždenia spoločnosti 1. FC Tatran, a.s. z 23.7.2013 z bodu 4. vyplýva, že bolo prijaté uznesenie o odvolaní A. B. C., E. F. G. a E. B. H. z funkcie členov predstavenstva spoločnosti 1. FC Tatran, a.s., a ďalším uznesením valné zhromaždenie schválilo nových členov predstavenstva. Zo Zápisnice z riadneho valného zhromaždenia spoločnosti 1. FC Tatran, a.s. z 27.8.2021 vyplýva, že žalovaný účtoval podmienené záväzky spoločnosti voči žalobcovi zo súdneho sporu vo výške 19.916,35 eur plus prípadné príslušenstvo.

Podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce účinného v čase podania výpovede, zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov, b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov, c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov, d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Podľa § 76 ods. 6 Zákonníka práce, odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

Žalovaný v odvolaní namietal, že žalobca ako člen štatutárneho orgánu žalovaného vykonával v pracovnom pomere pre žalovaného takú činnosť, ktorú je potrebné zahrnúť pod pojem obchodné vedenie spoločnosti, teda v prípade žalobcu došlo k prieniku jeho pracovnej náplne a činnosti, ktorú vykonával z titulu jeho funkcie člena štatutárneho orgánu žalovaného, preto činnosť, ktorú žalobca vykonával na základe pracovnej zmluvy, patrila do obchodného vedenia spoločnosti.

Vo vzťahu k tejto odvolacej námietke je potrebné uviesť, že žalobca bol členom predstavenstva, teda členom štatutárneho orgánu obchodnej spoločnosti, nie štatutárnym orgánom obchodnej spoločnosti. Sám o sebe nebol osobou, ktorou koná právnická osoba. Iba konanie štatutárneho orgánu je konaním podnikateľa, konanie člena kolektívneho štatutárneho orgánu nie je konaním podnikateľa. Obchodný zákonník pozná kolektívny štatutárny orgán (podnikateľa zaväzuje iba spoločné konanie viacerých osôb, členov štatutárneho orgánu, ktorí spolu tvoria štatutárny orgán), ale Zákonník práce nepozná prípad, kedy by dve fyzické osoby tvorili jedného zamestnanca. Žalobca sám o sebe nebol štatutárnym orgánom podnikateľa, preto nemožno hovoriť o tom, že u žalobcu mohlo dôjsť alebo došlo k prieniku jeho pracovnej náplne a činnosti, ktorú vykonával z titulu jeho funkcie člena štatutárneho orgánu žalovaného. V danom prípade platilo, že vo všetkých veciach v mene spoločnosti boli oprávnení podpisovať buď dvaja členovia predstavenstva spoločne, alebo predseda predstavenstva samostatne.

Obchodné vedenie spoločnosti je činnosť spravidla smerujúca do vnútorných záležitostí spoločnosti a prirodzene prináleží štatutárnemu orgánu spoločnosti popri alebo v rámci činnosti, ktorú možno označiť ako riadenie spoločnosti a konanie v jej mene. Uvedené ale neznamená, že by obchodné vedenie spoločnosti mohol vykonávať iba štatutárny orgán. Žalobca nebol štatutárnym orgánom spoločnosti.

Zákonník práce pozná a používa pojem vedúci zamestnanec, kde v ustanovení § 82 demonštratívne vypočítava povinnosti vedúceho zamestnanca, ktoré nepochybne korešpondujú s obsahovou náplňou Zmluvy Generálneho riaditeľa. Žalovaný v odvolaní výkon závislej práce zamestnanca v pracovnom pomere nesprávne obmedzuje na strohé plnenie pokynov v atmosfére závislosti a podriadenosti a pritom Zákonník práce pozná stupne náročnosti práce príslušného pracovného miesta - je ich šesť a napríklad už pre 4. stupeň a následne 5. stupeň náročnosti práce podľa prílohy č. 1 Zákonníka práce platí, že pracovné miesto zodpovedajúce štvrtému stupňu náročnosti práce charakterizuje samostatné zabezpečovanie odborných agend alebo výkon čiastkových koncepcných, systémových a metodických prác spojený so zvýšenou duševnou námahou; poskytovanie zdravotnej starostlivosti, odborné činnosti v zdravotníctve so zodpovednosťou za zdravie ľudí; riadenie, organizácia alebo koordinácia zložitých procesov alebo rozsiahleho súboru veľmi zložitých zariadení s prípadnou zodpovednosťou za životy a zdravie iných osôb, pracovné miesto zodpovedajúce piatemu stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon špecializovaných systémových, koncepcných, tvorivých alebo metodických prác s vysokou duševnou námahou; komplexné zabezpečovanie najzložitejších úsekov a agend s určovaním nových postupov v rámci systému; výkon odborných a špecializovaných činností v príslušnom odbore zdravotnej starostlivosti so zodpovednosťou za zdravie ľudí; riadenie, organizácia a koordinácia veľmi zložitých procesov a systémov vrátane voľby a optimalizácie postupov a spôsobov riešenia, šiesty stupeň je ešte náročnejší na samostatnosť a zodpovednosť v riadení a rozhodovaní.

Nesprávny je aj názor žalovaného o tom, že v tomto prípade nedošlo k uzavretiu pracovnej zmluvy, resp. že pracovná zmluva je neplatným právnym úkonom, pretože z pohľadu zamestnanca, žalobca sa stal zamestnancom skôr ako sa stal členom štatutárneho orgánu zamestnávateľa, nie štatutárnym orgánom zamestnávateľa, je tzv. chránenou osobou alebo slabšou stranou, kde platí § 17 Zákonníka práce, že neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám. Ak vznikne zamestnancovi následkom neplatného právneho úkonu škoda, je zamestnávateľ povinný ju nahradiť.

K námietke žalovaného, že ide o odstupné vo výške ďaleko presahujúce jeho zákonný nárok, treba uviesť, že odstupné v Dodatku č. 1 bolo dohodnuté vo výške šiestich základných mesačných odmien. Jeho výška neprekračuje rámec obvyklého, stupňu náročnosti a dĺžke trvania pracovného pomeru zodpovedajúceho odstupného.

Skutočnosti uvedené v odvolaní žalovaného neboli spôsobilé spochybníť správnosť skutkových a právnych záverov, ku ktorým dospel súd prvej inštancie a vecnú správnosť napadnutého rozsudku, preto odvolanie žalovaného z hľadiska uplatnených odvolacích dôvodov nemožno považovať za opodstatnené.

Za týchto okolností súd prvej inštancie postupoval správne pokiaľ žalobe žalobcu vyhovel, teda zaviazal žalovaného zaplatiť žalobcovi sumu 19.916,35 eur. So zreteľom na to, že správny je výrok napadnutého rozsudku aj o úrokoch z omeškania, ako aj výrok o trovách konania, odvolací súd postupom podľa § 387 ods. 1 CSP rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdil.

O trovách odvolacieho konania bolo rozhodnuté podľa § 396 ods. 1 CSP a § 255 ods. 1 CSP, podľa ktorého žalobca ako sporová strana, ktorá mala v odvolacom konaní plný úspech, má nárok na náhradu trov tohto štádia konania proti žalovanému, ktorý v odvolacom konaní úspech nemal. Výšku týchto

trov ustáli postupom podľa § 262 ods. 2 CSP súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozhodnutia odvolacieho súdu samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

Toto rozhodnutie prijal senát Krajského súdu v Prešove pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku nie je odvolanie prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP).

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej, alebo ktorým sa konanie končí, ak:

- a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,
- b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana nemal procesnú subjektivitu,
- c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca, alebo procesný opatrovník,
- d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo, alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- e) rozhodoval vylúčený sudca, alebo nesprávny obsadený súd,
- f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 430 CSP).

Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky:

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxi dovolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená,
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

Dovolanie v prípadoch uvedených v ods. 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a) až n) (§ 421 ods. 1, 2 CSP).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné ak:

- a) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desať násobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- c) je predmetom dovolacieho konania, len príslušenstvo, pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písm. a) a b).

Na určenie výšky určenie minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v ods. 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 ods. 1, 2 CSP). Dovolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP). Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacoch od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom, alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 1,2 CSP).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne a čoho sa dovolateľ domáha (§ 428 CSP).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom.

Povinnosť podľa ods. 1 neplatí, ak je:

- a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá ma vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,

- b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec, alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou, alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a ochrane pred diskrimináciou, alebo odborovou organizáciou, a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods. 1, 2 CSP).

Rozsah v akom sa rozhodnutie napadá môže dovolateľ rozšíriť, len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 430 CSP).