

Súd: Okresný súd Kežmarok
Spisová značka: 2C/66/2011
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8411202169
Dátum vydania rozhodnutia: 07. 07. 2016
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Iveta Jenčová
ECLI: ECLI:SK:OSKK:2016:8411202169.17

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Kežmarok - samosudca JUDr. Iveta Jenčová v právnej veci žalobcu: G.. P. U., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom O. XXXX/XX, O., zastúpený advokátskou kanceláriou JUDr. SIDOR, s.r.o., , so sídlom Zdravotnícka 4373/6, Poprad proti žalovanému: Poľnonákup TATRY, a.s., so sídlom Slavkovská č. 36, Kežmarok, zastúpený advokátkou JUDr. Danielou Sokol, so sídlom Kuzmányho č. 57, Košice o návrhu na zaplatenie odstupného vo výške 6 300,- EUR s prísl. takto

rozhodol:

I. Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobcovi odstupné vo výške 6 300,- EUR s 9% úrokom z omeškania ročne od 11.12.2010 do zaplatenia, a to všetko do 15 dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku.

II. Žalobca m á voči žalovanému n á r o k na náhradu trov konania.

III. Slovenská republika, zastúpená Okresným súdom Kežmarok m á voči žalovanému n á r o k na náhradu trov konania.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobca žiadal, aby súd zaviazal žalovaného na úhradu žalovanej istiny s príslušenstvom z titulu nevyplateného odstupného. Uviedol, že od 1.8.2010 do 30.11.2010 bol zamestnancom žalovaného v pracovnom zaradení riaditeľ spoločnosti na základe Manažérskej zmluvy o individuálnych pracovných a mzdových podmienkach (ďalej len manažérska zmluva) uzavretej dňa 21.7.2010. Podľa článku IV. bod 5 MZ pri skončení pracovného pomeru mal zamestnanec nárok na vyplatenie odstupného vo výške 3 mesačných plátov. V októbri 2010 po personálnych zmenách v orgánoch žalovaného došlo k nezhodám medzi ním a členmi predstavenstva žalovaného Ing. F. a Ing. M., v dôsledku ktorých sa 23.11.2010 uskutočnilo rokovanie medzi žalobcom a žalovaným o skončení pracovného pomeru dohodou, na ktorom došlo k uzavretiu ústnej dohody, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného skončí dohodou ku 30.11.2010. Týmto dňom došlo aj k faktickému skončeniu pracovného pomeru. V súlade s prejavenu vôľou dňom 30.11.2010 odovzdal žalobca písomnú agendu riaditeľa spoločnosti, ktorú prevzal Ing. U. M.. Toho istého dňa predložil žalobca žalovanému aj ním podpísaný návrh dohody o skončení pracovného pomeru k 30.11.2010. Obsahom písomného návrhu bolo aj vyplatenie 3 mesačných plátov v súlade s Manažérskou zmluvou. Dňom 1.12.2010 vznikol žalobcovi pracovnoprávny vzťah u iného zamestnávateľa. Dňa 3.12.2010 požiadal žalovaného doručiť Dohodu o skončení pracovného pomeru a potvrdenie o zamestnaní. Žalovaný oznámil, že Dohoda je podpísaná a že doklady si môže prevziať osobne. Listom z 10.12.2010, ktorý bol odoslaný v prílohe e-mailu dňa 12.12.2010 požiadal žalobca o zaslanie dokladov poštou.

2. Žalovaný listom z 21.12.2010 upozornil žalobcu na neospravedlненú neprítomnosť na pracovisku z dôvodu, že jeho pracovný pomer u žalovaného naďalej trvá. Proti tomuto sa ohradil žalobca stanoviskom

z 27.12.2010, kde uviedol, že pracovný pomer skončil Dohodou k 30.11.2010 a opätovne žiadal zaslanie dokladov.

3. Na osobnom stretnutí žalobcu a členov predstavenstva žalovaného 11.1.2011 predložili členovia predstavenstva žalobcovi Dohodu o skončení pracovného pomeru datovanú dňom 30.11.2010 (ďalej len Dohoda) a Dodatok k Manažérskej zmluve z 21.7.2010 datovaným tiež 30.11.2010 (ďalej len Dodatok). Na tomto stretnutí členovia predstavenstva žalovaného podmieňovali skončenie pracovného pomeru podpísaním týchto dokladov, na základe ktorých sa mal žalobca vzdať vyplatenia odstupného, na ktoré mu už vnikol nárok faktickým skončením pracovného pomeru 30.11.2010. Z obsahu Dohody vyplýva, že žalobca si neuplatňuje nárok na vyplatenie odstupného v zmysle Manažérskej zmluvy a z Dodatku, že sa zrušil článok IV. bod. 5 Manažérskej zmluvy, podľa ktorého pri skončení pracovného pomeru v spoločnosti mal žalobca nárok na vyplatenie odstupného. Tieto dokumenty žalobca pod hrozbou vyodenia zodpovednosti za výkon jeho funkcie riaditeľa podpísal a po ich podpísaní mu členovia predstavenstva vydali potvrdenie o zamestnaní zo dňa 11.1.2011.

4. Postup žalovaného bol v rozpore so zákonom, pretože Dohoda o skončení pracovného pomeru datovaná dňom 30.11.2010 a Dodatok k Manažérskej zmluve zo dňa 21.7.2010 datovaný dňom 30.11.2010, ktorý žalobca podpísal dňa 11.1.2010 sú právne úkony neplatné a neúčinné s poukazom na ust. § 60 ods.1 a § 60 ods.2 Zákonníka práce.

5. Písomná Dohoda o rozviazaní pracovného pomeru nie je podmienkou jej platnosti, aj preto jej nedodržanie nespôsobuje neplatnosť právneho úkony - rozviazanie pracovného pomeru Dohodou keď všetky faktické kroky smerujú ku skončeniu pracovného pomeru spôsobia jeho faktické ukončenie. Dohoda o skončení pracovného pomeru môže platne vzniknúť aj na základe ústneho prejavu vôle alebo konkludentne. Pre nedodržanie písomnej formy je neplatný právny úkon iba vtedy, ak ustanovenie, ktoré ukladá urobiť úkon písomne, súčasne jej nedodržanie sankcionuje neplatnosťou.

6. Pracovný pomer žalobcu, teda skončil Dohodou, ktorá bola uzavretá ústne ešte 23.11.2010 a to dňom 30.11.2010, kedy žalobca prestal pracovať u žalovaného a odovzdal všetku dokumentáciu riaditeľa spoločnosti.

7. Podľa doterajšej súdnej praxe, ak právny úkon zanikol tak potom akékoľvek ďalšie právne úkony smerujúce k zániku právneho úkonu, ktorý už zanikol nemôžu byť platné, ani účinné. Preto Dodatok a Dohoda, ktorú žalobca podpísal dňa 11.1.2011 sú právne úkony neplatné a neúčinné a preto je neplatné a neúčinné aj dojednanie o tom, že sa žalobca vzdal nároku na vyplatenie odstupného, pretože tento nárok mu vznikol už dňa 30.11.2010, kedy pracovný pomer fakticky skončil.

8. Tieto právne úkony sú neplatné aj preto, lebo neboli urobené slobodne a vážne.

9. K návrhu sa písomne vyjadrila aj právna zástupkyňa žalovaného, ktorá trvala na tom, že žalobcovi nevznikol nárok na zaplatenie odstupného. Uviedla, že žalobca vykonával v období od 1.7.2008 do 5.10.2010 funkciu člena dozornej rady u žalovaného a napriek tejto skutočnosti bývalí členovia predstavenstva ho menovali do funkcie riaditeľa spoločnosti, preniesli na neho kompetencie štatutárneho orgánu a zároveň s ním uzavreli dňa 27.7.2010 Manažérsku zmluvu. Žalobca ako člen dozornej rady bol zároveň vo funkcii riadiaceho, a teda vedúceho zamestnanca na najvyššej pozícii riaditeľa spoločnosti a zároveň štatutárneho orgánu. Kumulácia týchto funkcií je zo zákona neprípustná a v rozpore so Stanovami spoločnosti. Poukázala ďalej na veľmi nevýhodnú Kúpnu zmluvu uzavretú medzi žalovaným a spoločnosťou CEREА, ktorú podpísal žalobca vo funkcii riaditeľa spoločnosti.

10. Vzhľadom na skutočnosť, že za riaditeľa spoločnosti bol menovaný člen dozornej rady mala právna zástupkyňa žalovaného zato, že toto menovanie je neplatné a rovnako je neplatná Manažérska zmluva zo dňa 21.7.2010 podľa § 39 Občianskeho zákonníka a to z dôvodu obchádzania zákona a to konkrétne ustanovenia § 200 ods.4 Obchodného zákonníka.

11. Ďalej uviedla, že tvrdenia žalobcu o skutočnostiach v súvislosti so skončením pracovného pomeru sú nepravdivé a neúplné, keďže zamlčal podstatnú vec, ktorú uviedla v súvislosti s uzavretou nevýhodnou zmluvou so spoločnosťou CEREА spol. s.r.o., a od začiatku vedel čo sa od neho očakáva a čo sa mu vytyka. Žalobca sa rozhodol konať svojvoľne a po tých udalostiach, ktoré sa mu vytkli iba ústne,

1.12.2010 do zamestnania nenastúpil. Jeho prejav smerujúci k ukončeniu pracovného pomeru Dohodou bol iba jednostranný bez súhlasu žalovaného. Žalovaný trval na tom, aby urobil nápravu vedúcu k zániku hrozby vzniku škody v podobe uplatneného práva na zaplatenie zmluvnej pokuty z kúpnej zmluvy zo dňa 14.9.2010 so spoločnosťou CERE A. Žalovaný preto pracovný pomer so žalobcom neukončil ústne tak ako to tvrdí, dňom 30.11.2010, ale písomnou Dohodou, ktorá bola podpísaná dňa 11.1.2011, avšak ku dňu 30.11.2010. Nedošlo teda k ukončeniu pracovného pomeru fakticky k 30.11.2010 ako to žalobca tvrdí. Aby sa tak stalo musel by žalovaný s takýmto postupom vyjadriť aspoň konkludentný prejav. Jeho svojvoľne nenastúpenie do práce si nemožno vykladať tak, že došlo k faktickému ukončeniu pracovného pomeru Dohodou. O tom svedčí fakt, že žalovaný vyzval žalobcu, aby nastúpil do práce a že jeho pracovný pomer sa neskončil. Pokiaľ ide odovzdanie agendy to sa neuskutočnilo s úmyslom ukončenia pracovného pomeru Dohodou skôr, ako dôjde k náprave škôd, ktoré žalobca spôsobil spoločnosti. Myslela si, že hlavným problémom uznať následnú písomnú Dohodu má žalobca len preto, že si podľa nej neuplatňuje nárok na vyplatenie odstupného. Zastávala názor, že ani faktické ukončenie pracovného pomeru k určitému dňu za relevantných krokov obidvoch zmluvných strán nie je prekážkou následného písomného potvrdenia daného stavu a zároveň aj vzdanie sa určitého nároku a v tomto prípade odstupného. K námietke žalobcu, že právne úkony a to Dohoda a Dodatok sú neplatné aj preto, lebo neboli urobené slobodne a vážne tak toto žalobca nijakým spôsobom nepreukázal, nepreukázal, žeby pri tomto konaní chýbala jeho vôľová zložka. Ani jedna z druhov bezprávnej vyhrážky, ktoré uviedla vo vyjadrení, či už fyzický alebo psychický nátlak pre žalovaného nebola potrebná, nakoľko v jeho záujme nebolo ukončiť pracovný pomer so žalobcom Dohodou. To pán žalobca utekal a čo najrýchlejšie ako len mohol po tom ako vyšli najavo veci okolo Kúpnej zmluvy na obilie s firmou CERE A spol. s.r.o., Tieto právne úkony teda považovala za platné, k podpísaniu ktorých nebol žalobca nijako nútený. Žalobca si mohol aj vybrať a nepodpísať právne úkony, ktoré mu žalovaný predložil k podpisu a nič by sa nebolo stalo, iba pracovný pomer by zanikol inak. Tvrdila, že ak ich podpísal znamená to, že si vybral ukončenie pracovného pomeru pred výpoveďou z dôvodov, ktoré by mohli mať aj ďalšie následky. Vzhľadom na okolnosti, ktoré uviedla vo vyjadrení je nepochybné podľa jej tvrdenia, že vyplatenie odstupného žalobcovi za danej situácie by bolo v rozpore s dobrými mravmi, keď je nepochybné, že ako člen dozornej rady v 2 jedinej úlohe riaditeľa spoločnosti podpísal Kúpnu zmluvu s 3 osobou v rozpore s ustanovením § 196a Obchodného zákonníka, podľa ktorej stratila spoločnosť, ktorú zastupoval všetky zásoby pre ďalší rozvoj výroby a navyiac zaťažil vlastnú spoločnosť vysokou zmluvnou pokutou. Toto všetko sú skutky, ktoré odôvodňujú a oprávňujú žalovaného na podanie podnetu na trestné stíhanie pre porušenie povinností pri správe cudzieho majetku podľa § 237 Trestného zákona a rovnako ho oprávňujú na vymáhanie náhrady škody, ak táto skutočne aj vznikne. Žiadala teda návrh zamietnuť a prejudiciálne vyriešiť otázku neplatnosti menovania žalobcu do funkcie riaditeľa v spojení s Manažérskou zmluvou.

12. Rozsudkom č.k. 2C 66/2011 - 177 z 18.12.2013 tunajší súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi odstupné vo výške 6 300,- eur s 9% úrokom z omeškania ročne od 11.12.2010 do zaplatenia a to všetko do 15 dní odo dňa právoplatnosti rozsudku, nahradiť žalobcovi trovy konania vo výške 3 434,69 eur do 15 dní odo dňa právoplatnosti rozsudku a nahradiť Slovenskej republike na účet Okresného súdu Kežmarok trovy štátu vo výške 2,60 eur do 15 dní odo dňa právoplatnosti rozsudku.

13. Voči tomuto rozsudku podal odvolanie riadne a včas žalovaný. Krajský súd v Prešove ako súd odvolací uznesením č.k. 9CoPr 2/2014 - 209 z 22.4.2015 zrušil rozsudok a vec vrátil súdu prvého stupňa na ďalšie konanie. Vo svojom uznesení okrem iného uviedol, že niet pochybností, že listina označená ako Dohoda o skončení pracovného pomeru datovaná dňom 30.11.2010 bola zmluvnými stranami podpísaná 11.1.2011. Pre posúdenie účinkov antidatovania uvedeného právneho úkonu je dôležitý dôvod, pre ktorý k takémuto datovaniu zmluvy skorším dátumom došlo. Je potrebné zistiť, ktorá zo strán získala antidatovaním dátumu podpisu tejto dohody v porovnaní s tým, keď by bola zmluva podpísaná 30.11.2010. O neplatnosť tejto dohody, resp. jej časti týkajúcej sa vzdania nároku na odstupné, by mohlo ísť len v prípade, keď by uvedením skoršieho dátumu uzavretia dohody získala jedna zo zmluvných strán neoprávnenú výhodu. Žalobca sa mohol vzdať svojho práva na odstupné kedykoľvek po vzniku nároku na odstupné, teda po zániku pracovného pomeru. Tento podľa oboch strán zanikol ku dňu 30.11.2010. Prvostupňový súd sa s dôsledkami antidatovania dohody uzavretej ku dňu 30.11.2010 náležite nevyporiadal. Prvostupňový súd rozhodol vo veci aj bez toho, aby sa náležite vyporiadal aj s tvrdením žalovaného o neplatnosti tzv. Manažérskej zmluvy. Posúdiť platnosť spomínanej zmluvy je možné len potom, ak sa zistí, či by malo ísť o Zmluvu o výkone správy podľa § 66 ods. 3 Obchodného zákonníka alebo o mandátnu zmluvu podľa § 566 a násl. Obchodného zákonníka. Kto sa môže dovolať neplatnosti zmluvy upravuje § 267 ods. 1 Obchodného zákonníka. Podobne prvostupňový

súd vo svojom rozhodnutí sa nevyporiadal pri posudzovaní obsahu dohody zo dňa 11.1.2011 s aplikáciou ustanovenia § 32 Zákonníka práce. Podľa tohto ustanovenia účastníci si môžu upraviť svoje sporné nároky dohodou o sporných nárokoch, ktorá musí byť písomná, inak je neplatná. Prvostupňový súd sa nevyporiadal ani s možnosťou konverzie právneho úkonu upraveného v § 41a ods. 1 Občianskeho zákonníka, pokiaľ ide o Dohodu účastníkov o dátume skončenia pracovného pomeru ku dňu 30.11.2010. Medzi účastníkmi konania nie je od jeho začiatku sporné, že tento pracovný pomer zanikol práve ku dňu 30.11.2010. Sporné je len to, ako a kedy táto dohoda bola uzavretá. To v prípade platnosti článku IV. bod 5 Manažérskej zmluvy zo dňa 21.7.2010 znamená vznik nároku žalobcu na zaplatenie odstupného v tam uvedenej výške a termíne. Medzi účastníkmi je predmetom sporu v podstate len tá časť dohody zo dňa 11.1.2011, ktorou žalobca prehlásil, že si neuplatňuje nárok na vyplatenie odstupného v zmysle zmluvy zo dňa 21.7.2010. Prvostupňový súd sa náležite nevyporiadal ani s tvrdením žalobcu o bezprávnej vyhrážke, ktorá mala spôsobiť podpísanie Dohody, keďže prvostupňový súd len vyvodil záver, že išlo o bezprávnú vyhrážku, ale bez toho, aby konkretizoval, ktorá z tvrdených skutočností spĺňa podmienky bezprávnej vyhrážky a z akých dôvodov.

14. Na pojednávaniach právni zástupcovia zotrúvali na svojich vyjadreniach. Súd vypočul navrhovateľa, ktorý sa prikláňal k vyjadreniu právneho zástupcu. Uviedol, že už niekedy v polovici novembra 2010 mal rokovania s Ing. M. ohľadom toho, že dôjde k ukončeniu pracovného pomeru Dohodou medzi ním a žalovaným a rozprávali sa aj o tom, že môže zájsť za mzdovou účtovníčkou a dať si pripraviť výstupné dokumenty. Mal nato súhlas od Ing. M.. Keď sa tak stalo dňa 30.11.2010 potom ako odovzdal celú dokumentáciu zašiel za účtovníčkou na prípravu výstupných dokladov. Ona tak urobila, on to podpísal, pričom Ing. M. povedal, že to nemôže podpísať sám, že musia podpísať 2 štatutári. Celý problém vlastne prečo sú na súde vznikol z toho, že následne keď mu tieto doklady neboli odovzdané a o ich žiadal, či už ústne alebo písomne niekoľkokrát nikdy k tomu nedošlo. Ing. M. mal vedomosť aj o tom, že od decembra 2010 nastupuje u nového zamestnávateľa, rozprávali sa o tom. 11.1.2011 bol telefonicky zavolaný Ing. M. k žalovanému načo prerušil pracovnú cestu do Bratislavy a prišiel tam. Asi 1,5 hodiny spolu s ďalším štatutárom naňho v pracovni riaditeľa vyvíjali psychický nátlak, vyhrážali sa rôznymi trestnými oznámeniami pre jeho zlé rozhodnutia v minulosti a podobne. Vzhľadom ku skutočnosti, že jeho zdravotný stav nie je dobrý má cukrovku, 14 rokov má bajpas, necítil sa vôbec dobre po takomto psychickom nátlaku dostal triašku tak si povedal, že zdravotný stav a zdravie sú prednejšie ako nejaké naťahovanie sa tam a preto podpísal tak Dohodu o ukončení pracovného pomeru ako aj Dodatok k Manažérskej zmluve na tom rokovaní dňa 11.1.2011.

15. Štatutárny zástupca žalovaného Ing. M. vypovedal, že nesúhlasí s vyjadreniami žalobcu a jeho právneho zástupcu. Nikdy s Ing. U. nerokoval o ústnej dohode o ukončení pracovného pomeru. Rozprávali sa o tom, že ukončí pracovný pomer, ale najprv si mal splniť určité úlohy, ktoré ale do dnešného dňa (pojednávanie sa uskutočnilo 8.9.2011) splnené nie sú. Ing. U. 30.11.2010 rozdal dokumentáciu riaditeľa, pretože týmto dňom ukončil funkciu riaditeľa a keďže dovtedy aj bol riaditeľom dal si od p. účtovníčky F. pripraviť výstupnú dokumentáciu. K ústnej Dohode o ukončení pracovného pomeru nikdy nedošlo. Nebol na Ing. U. vyvíjaný psychický nátlak. Jednoducho prišiel na stretnutie, na ktoré ho zavolali, konštatovalo sa, ktoré úlohy mal splniť, ktoré nespínil, ktoré splnil, pripravili dokumentáciu, ktorú žiadal a to v takom rozsahu, aby to bolo výhodné pre žalovaného. On si to pozrel a či to podpíše bolo len na ňom. Keď sa mal vyjadriť prečo od 1.12.2010, kedy nenastúpil Ing. U. už do práce až do 21.12.2010 čakali, kedy sa písala výzva ohľadom jeho absencie v práci tak uviedol, že on tam nie je každý deň. V každom prípade mal chodiť do práce, mohol robiť napríklad radového ekonóma. Keď zistil, že v práci nie je tak to začali riešiť.

16. V konaní bol vypočutý aj svedok Ing. Y. W., ktorý dňa 11.1.2011 viezol Ing. U. zo stanice do Poľnonákupu na spomínané stretnutie a čakal ho tam cez 2 hodiny. Vedel, že tam ide za účelom, že s ním neukončili pracovný pomer a keď sa vrátil do auta bol celý rozklepaný, zosypaný. Povedal mu k čomu ho donútili. Svedok mu povedal, že to robiť nemal a zrejme preto si to aj rozmyslel a obrátil sa na súd. Ing. U. sa vtedy aj vyjadril, že to urobil preto, že mu ide o zdravie a svedok vedel, že má zdravotné problémy a je mu prednejšie zdravie ako sa s nimi naťahovať. Povedal mu, že pod rôznymi vyhrážkami to musel podpísať, že musí ukončiť pracovný pomer a že sa vzdáva odstupného. Bolo to so spätným dátumom. Báľ sa o jeho zdravotný stav a pýtal sa, či ho nemá odviezť do nemocnice.

17. Vypočutá svedkyňa Y. F., ktorá pracovala u žalovaného na Dohodu asi do konca januára 2011, kde robila mzdy uviedla, že vie, že Ing. U. nebolo vyplatené odstupné, na ktoré mal nárok podľa Manažérskej

zmluvy. Bola prekvapená keď to obdržala v januári 2011. Vedela, že s ukončením pracovného pomeru sa to ťahalo už od konca novembra. Stále nevedela k akému dátumu sa končí pracovný pomer. Preto ho nemohla odhlásiť zo zdravotnej poisťovne. Urobila to až v januári, keď jej doručili výpoveď Ing. U., v ten deň doručoval odhlášky so spätným dátumom 30.11.2010. Uviedla, že už presne si nepamätá, či to bola Dohoda o skončení pracovného pomeru alebo výpoveď. Neskôr vypovedala, že má pocit, že to bola Dohoda. Prekvapilo ju keď nedostal Ing. U. odstupné, pretože to bol v Manažérskej zmluve. Keď odchádzal jeho predchodca p. U. odstupné dostal. Ak sa mala vyjadriť k rokovaniam a stretnutiam a príprave dokumentov a ďalších súvisiacich vecí v súvislosti s ukončením pracovného pomeru Ing. U. uviedla, že vie len toľko, že pripravovala v novembri Dohodu o skončení pracovného pomeru medzi Poľnonákupom a Ing. U. ku 30.11.2010 a bolo tam aj uvedené, že mu bude vyplatené odstupné. Dohodu nechala predstavenstvu. Ing. U. prestal pracovať u nich niekedy v novembri presný dátum si nepamätala. Keď v januári prišla do práce bola prekvapená, že mu poslali doklad, že má absenciu, lebo nechodí do práce. Toto našla v osobnom spise keď mu robila výstup a pritom k 30.11.2010 mu mali podpísať ukončenie pracovného pomeru. Na vypracovanie Dohody o ukončení pracovného pomeru v novembri jej dal pokyn p. F. alebo p. M..

18. Svedkyňa Y. O. pracovala u žalovaného ako účtovníčka v rozhodnom období keď odchádzal p. U.. Preberala niektoré veci, ktoré mal p. U. vo svojej osobnej karte, aj osobné auto a to k 30.11.2010, kedy mal byť ukončený pracovný pomer. K otázke, či Ing. M., ktorý dal pokyn na prevzatie osobného auta a iných vecí uviedol aj dôvod prečo ich mal prevziať od Ing. U., odpovedala, že áno, dôvodom bolo, že p. U. skončil pracovný pomer.

19. Svedkyňa W. N. pracuje u žalovaného ako administratívna pracovníčka. Vedela, že protokolárne Ing. U. 30.11.2010 odovzdal agendu a že niečo sa tam rozprával vo dverách s Ing. M., ale už nepamätala čo. Boli unavení po namáhavej 6 týždennej práci. Dohoda sa mala potom odoslať poštou. Odhláška zo Sociálnej poisťovne bola posielaná v januári, ona ju posielala. Vtedy sa tam zaučala a poslaná bola s tým, že pracovný pomer sa ukončuje k 30.11.2010. Všimol si, že keď prišiel Ing. U. na stretnutie v januári 2011 na rozdiel od iných dní bol v ten deň tichý, smutný a nekomunikatívny.

20. Ako svedok bol vypočutý aj Ing. Q. F., ktorý pôsobil vo funkcii člena predstavenstva u žalovaného. S p. U. mali niekoľko stretnutí v priebehu mesiaca november 2010 ohľadom ukončenia pracovného pomeru v Poľnonákup. Svedok s tým problém nemal len jednali, že k 30.11.2010, kedy malo dôjsť k ukončeniu pracovného pomeru treba dotiahnuť nejaké veci. Bolo potrebné odovzdať agendu riaditeľa. On vypracoval osnovu protokolu odovzdania z tejto funkcie. Presne v deň 30.11.2010 však bol služobne vzdialený a teda mal zato, že sa počká na doriešenie tejto veci s ním, avšak Ing. M. podpísal sám zápisnicu o odovzdaní a prevzatí funkcie a veci od p. U. napriek tomu, že v Obchodnom registri ako jediní 2 štatutári museli podpisovať všetko vždy spoločne. Pracovný pomer mal byť ukončený s Ing. U. Dohodou. Rokovania, ktoré sa uskutočnili smerovali k tomu, že k ukončeniu pracovného pomeru dôjde Dohodou k 30.11.2010. Hovoril za seba, za Ing. M. nemohol. Potom, žeby v mesiaci november 2010 pri rokovaní sa niečo hovorilo o tom, žeby sa mal Ing. U. vzdať odstupného nevedel a podľa jeho názoru to ani nepripadá do úvahy a nemožno sa vzdať odstupného. Nepamätal sa presne na okolnosti stretnutia 11.1.2012, lebo sám myslí, že presne v ten istý deň bol odvolaný z funkcie, ale po nahliadnutí do Dohody a Dodatku k Manažérskej zmluve a potvrdenia o zamestnaní uviedol, že sú tam jeho podpisy, skutočne ale nevie, čo tomu predchádzalo, on nemal záujem na tom, aby Ing. U. nedostal odstupné. Všetko smerovalo k tomu, aby ho dostal. V priebehu novembra sa ešte rokovalo ohľadom toho, že jednak mal odovzdať protokolárne celú agendu a má ešte ukončiť nejaké 2 veľké prípady resp. mali sa riešiť, možno i likvidačné kauzy pre Poľnonákup. Toto už šlo mimo neho a nevedel, teda čo sa udialo toho 11.1.2011 a nevedel ako to potom skončilo s tými kauzami, či výhrady Poľnonákupu boli opodstatnené alebo nie.

21. Vypočutý svedok PhDr. Š. O. bol členom dozornej rady u žalovaného do 18.1.2011. V čase keď tam nastupoval bol Ing. U. výkonným riaditeľom. Spomínal si, že malo dôjsť k ukončeniu pracovného pomeru s Ing. U. Dohodou. Keď nastúpilo nové predstavenstvo a členovia dozornej rady kontrolovali rôzne dokumenty a našli Kúpnu zmluvu s firmou CERE A s.r.o., ktorá bola zjavne nevýhodná pre Poľnonákup. Uviedol dôvody prečo bola nevýhodná a poukázal nato, že je tu rozpor s Obchodným zákonníkom, ako aj poctivým podnikaním. Ing. U. bolo uložené odstrániť určité nedostatky, splniť úlohy, napríklad dať do poriadku nevýhodnú zmluvu s CERE A s.r.o., Mal zato, že došlo len k odvolaniu Ing. U. z funkcie výkonného riaditeľa, ale jeho pracovnoprávny vzťah naďalej trval a keď nenastúpil do práce bolo to

vykazované ako absencia. Uviedol, že myslí, že odvolanie bolo realizované uznesením predstavenstva niekedy v novembri, čo sa dá presne zistiť zo zápisnice a z uznesenia predstavenstva. Zrušiť zmluvu z CEREOU mal Ing. U. logicky predtým ako bol odvolaný z funkcie riaditeľa. Nespomínal si, žeby došlo k podpísaniu nejakej Dohody o ukončení pracovného pomeru pri odovzdávaní agendy. Pracovnoprávny vzťah mal trvať do splnenia úloh, ktoré uviedol vo svojej výpovedi a jednak ako by mohla byť podpísaná Dohoda keď nebol prítomný druhý člen predstavenstva.

22. Na pojednávaní konanom 26.4.2016 právna zástupkyňa žalovaného uviedla, že pokiaľ ide o posúdenie manažérskej zmluvy v súlade s § 66 ods. 3 Obch. zákonníka, tak táto by musela mať písomnú formu a muselo by ju schváliť valné zhromaždenie. V prípade, že takáto zmluva nie je schválená valným zhromaždením, dôsledkom je absolútna neplatnosť. V tejto súvislosti rešpektujúc manažérsku zmluvu z februára 2010 predložila súdu zápisnice zo zasadnutia valného zhromaždenia spoločnosti Poľnonákup z rozhodného obdobia. Uviedla, že z oboch zápisníc vyplýva, že predmetom rokovania ani jedného z týchto valných zhromaždení nebolo schválenie spornej zmluvy a ani zmluvy z februára 2010. V prípade ak by súd dospel k záveru, že predmetnú zmluvu je potrebné posúdiť podľa § 66 ods. 3 ObZ mala zato, že takáto zmluva je absolútne neplatným právnym úkonom a akékoľvek nároky uplatňované titulom tejto zmluvy by viedli k vzniku bezdôvodného obohatenia na strane žalobcu.

23. K posúdeniu predmetnej zmluvy podľa § 566 ObZ uviedla, že podľa § 566 ods. 1 ObZ mandátnou zmluvou sa mandatár zaväzuje, že pre mandanta na jeho účet zariadi za odplatu určitú obchodnú záležitosť uskutočnením právnym úkonom v mene mandanta alebo uskutočnením inej činnosti a mandant sa zaväzuje zaplatiť mu za to odplatu. Z predmetného zákonného ustanovenia vyplýva, že esenciálnymi náležitosťami mandátnej zmluvy je určenie zmluvných strán, ďalej určenie obchodnej záležitosti, ktorá má byť pre mandanta v jeho mene uskutočnená v spôsobe jej zariadenia a dojednanie o odplate. Predmetom spornej zmluvy ako aj zmluvy z februára 2010 je všeobecný rámec úloh, ktoré sú zverené žalobcovi a chýba tu presná špecifikácia obchodnej záležitosti, ktorú by mal pre mandanta vykonať, rovnako chýba spôsob jej zariadenia. Z uvedeného dôvodu mala zato, že predmetnú zmluvu rovnako ako zmluvu z februára 2010 nie je možné posúdiť ako zmluvný typ uzatvorený podľa § 566 a násl. OZ. V tejto časti zdieľala názor, že predmetná zmluva ako aj zmluva z februára 2010 majú povahu pracovnej zmluvy, a to s poukazom na rozsah úloh, ktoré sú zverené žalobcovi s poukazom na dojednanie mzdových podmienok ako aj fakticitu konania oboch zmluvných strán, kedy boli žalobcovi zo mzdy realizované odvody a platená daň v súlade s ust. relevantných právnych predpisov ako zamestnancovi. Domnievala sa však, že na platnosť a existenciu spornej zmluvy ako aj zmluvy s februára 2010 je potrebné aplikovať ust. zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone prác vo verejnom záujme podľa ktorého § 1 ods. 2 písm. c) tento zákon sa vzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme k zamestnávateľom, ktorými sú právnické osoby založené štátnym orgánom ak majetková účasť štátu je viac ako 67 %. S prihliadnutím nato, že žalovaný je 100% štátnou akciou spoločnosťou na pracovnoprávny pomer žalobcu ako lex specialis vo vzťahu k Zákonníku práce je potrebné aplikovať ust. zákona 552/2003 Z.z. K uvedenému svedčí aj ust. § 3 ods. 1 Zákonníka práce v znení účinnom v rozhodnom čase, podľa ktorého pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa spravujú týmto zákonom ak osobitný predpis neustanovuje inak. Podľa § 9 ods. 1 zákona 552/2003 Z.z. vedúci zamestnanec, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu u zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 2 nesmie podnikáť alebo vykonávať inú zárobkovú činnosť a byť členom riadiacich, kontrolných alebo dozorných orgánov právnických osôb, ktoré vykonávajú podnikateľskú činnosť. Podľa § 9 ods. 4 zákona č. 552/2003 Z.z. vedúci zamestnanec, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu je povinný do 30. dňa odo dňa jeho ustanovenia na miesto vedúceho zamestnanca skončiť inú zárobkovú činnosť, podnikanie alebo členstvo v riadiacich, kontrolných alebo dozorných orgánov právnických osôb, ktoré vykonávajú podnikateľskú činnosť spôsobom vyplývajúcim z príslušných právnych predpisov. Žalovaný bol vo februári 2010, teda v období uzatvorenia zmluvy na ktorú poukazuje tak členom štatutárneho orgánu ako aj členom dozornej rady v obchodných spoločnostiach vykonávajúcej podnikateľskú činnosť. Za týmto účelom predložila Výpis z OR spoločnosti Vajex, v ktorej žalobca pôsobil ako predseda predstavenstva, ďalej výpis OR žalovaného, z ktorého je zrejmé, že bol členom dozornej rady a výpis z OR spoločnosti TCI, spol. s r. o., v ktorej bol žalobca štatutárnym orgánom. Z predložených výpisov z OR vyplýva, že žalobca v lehote do 30 dní od uzavretia zmluvy vo februári 2010 ako aj v lehote do 30 dní od uzavretia zmluvy v júli 2010 nerealizoval vo vzťahu k týmto spoločnostiam právne úkony smerujúce k ukončeniu jeho pôsobenia v riadiacich a dozorných orgánov týchto osôb. S poukazom nato je zmluva uzavretá so žalobcom z februára 2010 ako aj z júla 2010 podľa § 39 OZ absolútne neplatným právnym úkonom z dôvodu, že porušuje osobitné ustanovenia zákona č. 552/2003 Z.z. vzťahujúce sa na žalovaného

ako „štátnu“ obchodnú spoločnosť a žalobcu ako zamestnanca súčasne pôsobiaceho v riadiacich a kontrolných alebo dozorných orgánoch iných právnických osôb. Z uvedeného dôvodu považovala akékoľvek nároky žalobcu uplatňované titulom zmluvy z júla 2010 za nedôvodné, pretože prijatím plnenia titulom absolútne neplatnej zmluvy by došlo na strane žalobcu k vzniku bezdôvodného obohatenia. S prihliadnutím nato, že sporná zmluva je absolútne neplatným právnym úkonom považovala za právne irelevantné sa v rámci ďalšieho dokazovania v predmetnej veci zaoberať otázkou skúmania slobody vôle žalobcu pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru datovanej na deň 30.11.2010. Predmetná dohoda nemôže byť považovaná za platný právny úkon s poukazom na absolútnu neplatnosť dohody na základe ktorej k jej uzatvoreniu došlo. Z uvedeného dôvodu navrhla, aby súd zamietol žalobný návrh žalobcu s poukazom na absolútnu neplatnosť zmluvy z februára 2010 ako aj zmluvy z júna 2010 pre rozpor s § 9 ods. 1 - 4 zákona č. 552/2003 Z. z. a priznal žalovanému náhradu trov konania.

24. Na pojednávaní reagoval právny zástupca žalobcu na vyjadrenie právneho zástupcu žalovanej tak, že uviedol, že zmluva nazvaná ako manažérska zmluva uzatvorená dňa 21.7.2010 a ďalšia zmluva uzatvorená dňa 15.2.2010 sú perfektné právne úkony, ktoré boli uzatvorené v súlade so zákonníkom práce a zákonom o mzde a s kolektívnou zmluvou platnou v r. 2010. Je absolútne vylúčené posudzovať tento záväzkový vzťah či už podľa ust. § 66 ods. 3 ObZ alebo podľa ust. § 566 a násl. ObZ alebo podľa ust. 9 ods., 1 zákona č. 552/2003 Z. z. Uviedol, že žalobca obe zmluvy uzatváral ako zamestnanec a nie ako orgán spoločnosti a ani ako vedúci zamestnanec, ktorý je súčasne štatutárnym orgánom spoločnosti. Z informatívneho výpisu z Obch. R., ktorý bol predložený je zjavné, že žalobca nikdy nebol členom štatutárneho orgánu bol iba členom dozornej rady. Zmluva zo dňa 21.7.2010 a ani zmluva zo dňa 15.2.2010 vôbec neriešia vzťah žalobcu ako člena dozornej rady vo vzťahu k spoločnosti. Je nesporné, že obe zmluvy riešia len jeho postavenie ako zamestnanca spoločnosti vo vedúcej riadiacej funkcii, ktorou bola funkcia ekonomického riaditeľa, neskôr riaditeľa spoločnosti. Ekonomický riaditeľ ani riaditeľ spoločnosti nie sú orgány spoločnosti, ktoré predpokladajú ust. o obch. spoločnostiach. Ak podľa dekrétu po vymenovaní do funkcie a násl. uzatvorenej manažérskej zmluvy mal žalobca vykonávať pre žalovaného prácu, ktorá je obsiahnutá v jeho pracovnej náplni tak vôbec neprichádza do úvahy aby bolo možné uzavrieť akúkoľvek inú zmluvu, či už podľa Obch. zák. alebo podľa iných predpisov. Pokiaľ ide o výkon práce žalobcu tak tento je v príčinnej súvislosti s výkonom riadiacej funkcie ekonomického riaditeľa a neskôr riaditeľa spoločnosti. Obe zmluvy súvisia s výkonom jeho práce v spomínaných riadiacich funkciách. Žalobcovi nič nebránilo, aby vykonával riadiacu funkciu zamestnanca hoci v rovnakom čase bol aj členom dozornej rady. Kolíziou by bolo, ak by ako vedúci pracovník v riadiacej funkcii bol súčasne členom štatutárneho orgánu pričom súd má za preukázané, že žalobca členom štatutárneho orgánu nebol. V danom prípade nejde o odstúpenie v pravom slova zmysle podľa ust. § 76 Zákonníka práce, ale predmetom tohto konania je jednorazový mzdový nárok žalobcu na zaplata troch platiev, ktorý mu vznikol v súvislosti so zánikom funkcie a skončením pracovného pomeru, čo predpokladajú obe zmluvy v článku IV. s názvom základný plat. Aj v článku III. oboch zmlúv, ktorý upravuje zmluvnú mzdu, tak táto pozostáva okrem iného zo základného platu podľa článku IV., súčasťou základného platu je aj plnenie uvedené v bod V. zmluvy zo dňa 21.7.2010 a plnenie uvedené v bode 4. v článku IV. zmluvy zo dňa 15.2.2010. Poukázal na záverečné ust. oboch zmlúv, je v nich uvedené, že zamestnancovi je možné poskytovať len zložky mzdy dohodnuté v tejto zmluve, pričom mzdové náležitosti podľa ust. čl. IV - VI sú hradené zo strany zamestnávateľa ako mzdové náklady spoločnosti a nie ako odstúpenie, ktoré nepatrí medzi mzdové náklady spoločnosti. Žaloba je od počiatku dôvodná. Navrhol jej v plnom rozsahu vyhovieť, pretože mzda dojednaná v oboch zmluvách, bola dojednaná platne a v súlade s bodom 3.1. Kolektívnej zmluvy podľa ktorého časť kolektívnej zmluvy upravujúca mzdy sa nevzťahuje na riaditeľa, výrobnú-obchodného riaditeľa a ekon. riaditeľa, ktorých mzdové náležitosti určuje manažérska zmluva. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi to, k čomu sa zaviazal. Pokiaľ ide o bezprávnú vyhrážku to, že sa štatutárny orgán žalovanému vyhrážal trestnými oznámeniami a povinnosťou nahradiť škodu je preukázané tvrdením žalobcu, a toto jeho tvrdenie je nepriamo preukázané aj výpoveďou Ing. F., keď sám svedok spomína, že sa mali vyriešiť dve kauzy. Vyhrážky súvisia s týmito kauzami. Bezprávná vyhrážka je preukázaná aj výsluchom svedkyne W. N., výsluchom svedka Ing. W., ale aj výsluchom štatutárneho zástupcu odporcu Ing. M., ktorý tiež spomína to, že žalobca mal podľa nich ešte splniť nejaké úlohy a práve ich splnenie súviselo s vyhrážkami, ktoré bolo žalobcovi adresované. Ďalej mal zato, že ak zmluvný vzťah nazvaný ako manažérska zmluva zanikol odvolaním žalobcu z funkcie tak je potom právne nemožné, aby sa dodatočne menil právny úkon, ktorý zanikol. Dohoda o skončení pracovného pomeru nie je dohodou o vysporiadaní sporných nárokov, lebo v dohode nie je uvedené, že by nejaký mzdový nárok bol medzi účastníkmi sporný a ak v tomto prípade predmetom konania je mzdový nárok žalobcu tak je absolútne vylúčené, aby sa žalobca ako zamestnanec vzdal mzdového

nároku, teda toho čo mu patrí za vykonanú prácu pre prípad, že s tým žalovaný rozviaže pracovný pomer alebo jeho skončeniu dôjde hoci aj dohodou.

25. V súvislosti s námietkou právneho zástupcu žalobcu že žalobca podľa zápisu v obchodného registra nebol štatutárnym orgánom a teda ust. § 9 ods. 1 zákona č. 552/2003 Z.z. sa naňho nevzťahuje, poukázala právna zástupkyňa žalovaného, na právny jazyk zákona č. 552/2003 Z.z., ktorý rozoznáva „zamestnanca, ktorý je štatutárnym orgánom“ a „vedúceho zamestnanca, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu“. Ďalej podľa § 2 ods. 1 z. č. 552/2003 Z.z. zamestnanec podľa tohto zákona je fyzická osoba, ktorá je v pracovnom vzťahu k zamestnávateľovi uvedenému v § 1 ods. 2 pri výkone práce vo verejnom záujme ako aj štatutárny orgán, ktorý je v pracovnom vzťahu k zamestnávateľovi. Terminológia predmetného právneho predpisu je zreteľná a rozlišuje zamestnanca, ktorý je štatutárnym orgánom a zamestnanca, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu. Skutočnosť, že žalobca vykonával vedúcu riadiacu funkciu v tejto veci nie je sporná a vyplýva zo samotného vyjadrenia právneho zástupcu žalobcu, rovnako táto skutočnosť vyplýva aj z poverenia udelenému žalobcovi zo dňa 21.7.2010 v súvislosti z uzatvorenou zmluvou. Z uvedeného poverenia v kontexte zmluvy je zrejmé, že žalobca bol vedúci zamestnancom u žalovaného a preto nie je možné v jeho prípade vylúčiť aplikáciu ust. § 9 ods. 1 - 4 z. 552/2003 Z.z. Z predložených výpisov z Obch. R. je zrejmé, že žalobca si zákonnú povinnosť nesplnil a preto akékoľvek nároky či mzdové alebo ich nazveme odstupným, nie je možné považovať za platne dojednané.

26. Z výsledkov vykonaného dokazovania z výpovedí účastníkov, právnych zástupcov, zo samotného návrhu, z Manažérskej zmluvy zo dňa 21.7.2010, zo zápisu o odovzdaní a prevzatí agendy riaditeľa zo dňa 30.11. 2010, z pracovnej zmluvy z 1.12.2010 uzavretej s novým zamestnávateľom, z listu z 10.12.2010, z upozornenia z 21.12.2010, z stanoviska 27.12.2010, z Dohody o skončení pracovného pomeru datovanej dňom 30.11.2010, k Dodatku k Manažérskej zmluve zo dňa 21.7.2010 datovaného dňom 30.11.2010, z potvrdenia o zamestnaní z 11.1.2011, z výpovedí svedkov Ing. M., W., F., O., F., O., ako aj ďalších listinných dôkazov v spise mal súd preukázaný nasledovný skutkový stav. Žalobca bol od 1.8.2010 do 30.11.2010 zamestnancom u žalovaného v pracovnom zaradení riaditeľ spoločnosti na základe Manažérskej zmluvy o individuálnych pracovných a mzdových podmienkach uzavretej dňa 21.7.2010. Podľa článku IV. bodu 5 Manažérskej zmluvy, ak dôjde ku skončeniu pracovného pomeru zamestnanca spoločnosti má zamestnanec nárok na vyplatenie odstupného vo výške 3 mesačných plátov. Táto čiastka mu bude vyplatená v najbližšom výplatnom termíne (č.l. 6 Manažérskej zmluvy). Medzi účastníkmi nebolo sporné, že po personálnych zmenách v orgánoch žalovaného v októbri 2010 sa uskutočnilo dňa 23.11.2010 rokovanie medzi žalobcom a žalovaným o skončení pracovného pomeru Dohodou. Súd sa stotožňuje s názorom žalobcu a jeho právneho zástupcu, že na tomto rokovaní došlo k uzavretiu ústnej dohody, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného skončí dohodou ku dňu 30.11.2010. K tomuto dňu došlo k faktickému skončeniu pracovného pomeru. Toho istého dňa žalobca aj predložil žalovanému ním predložený návrh Dohody o skončení pracovného pomeru, v ktorom ako deň skončenia pracovného pomeru bol uvedený dátum 30.11.2010, pričom obsahom písomného návrhu Dohody o skončení pracovného pomeru bol aj záväzok žalovaného o vyplatení 3 mesačných plátov v súlade s Manažérskou zmluvou. Odo dňa nasledujúceho po 30.11.2010, čiže od 1.12.2010 vznikol žalobcovi pracovný pomer u nového zamestnávateľa dôkazom čoho je uzavretá pracovná zmluva, ktorá bola pripojená k návrh (č.l. 9). Dňa 30.11.2010 bol aj spísaný zápis o odovzdaní a prevzatí agendy riaditeľa (č.l. 8). Písomným podaním zaslaným e-mailom 12.12.2010 žalovanému resp. členovi predstavenstva Ing. U. M., ktoré je datované dňom 10.12.2010 žalobca s poukazom na telefonický rozhovor z 3.12.2010, v zmysle ktorého mu bolo oznámené, že Dohoda o skončení pracovného pomeru medzi žalovaným a ním ako zamestnancom uzavretá 30.11.2010 je podpísaná, žiadal o zaslanie súvisiacej dokumentácie poštou, nakoľko jeho osobný a pracovný program mu neumožňuje si to prísť prevziať. Až následne 21. deň potom ,ako žalobca už u žalovaného nepracoval, teda 21.12.2010 mu zaslal žalovaný upozornenie s tým, že ho upozorňuje na neospravedlivenú neprítomnosť na pracovisku, nakoľko jeho pracovný pomer v akciovej spoločnosti naďalej trvá. Reakciou bolo stanovisko žalobcu k týmto upozorneniam s tým, že 23.11.2010 sa na spoločnom sedení v kancelárii riaditeľa za účasti Ing. F. verbálne dohodli resp. potvrdili ukončenie pracovného pomeru k 30.11.2010, kedy aj protokolárne odovzdal dokumentáciu v zmysle definovaných požiadaviek, aj za účasti Dr. O., člena dozornej rady. Súd má zato, že už minimálne odovzdanie agendy dňa 30.11.2010 je dôkazom o tom, že sa účastníci dohodli na ukončení pracovného pomeru Dohodou tak ako to uvádza žalobca. Toto odovzdanie agendy možno považovať za určitý konkludentný prejav tejto skutočnosti. Sú tu však aj ďalšie okolnosti, ktoré sú dôkazom toho, že skutočne k spomínanej dohode medzi účastníkmi došlo. Stretnutie, na ktorom bol podpísaný

Dodatok k Manažérskej zmluve antdatovaný dňom 30.11.2010 a na tom bola tiež podpísaná Dohoda o skončení pracovného pomeru žalobcu, tiež antdatovanie k 30.11.2010 sa uskutočnilo u žalovaného dňa 11.1.2011. V tejto súvislosti treba poukázať na odhlášku do Sociálnej poisťovne (č.l. 50), kde Sociálna poisťovňa na výzvu súdu, pobočka Poprad oznámila, že registračný list fyzickej osoby - odhláška za Ing. P. U., nar. XX.X.XXXX, bytom: O. XXXX/XX, O. bola podaná dňa 5.1.2011 zamestnávateľom Poľnonákup TATRY a.s, Kežmarok. Dátumom zániku poistenia bol určený 30.11.2010. Z tohto je zrejmé, že už pred stretnutím dňa 11.1.2011, na ktorom bola podpísaná Dohoda o skončení pracovného pomeru a Dodatok k Manažérskej zmluve, ktorým sa žalobca vzdal odstupného, došlo k ukončeniu pracovného pomeru Dohodou. K odhláseniu v Sociálnej poisťovni došlo teda skôr ako sa údajne mal žalobca dobrovoľne a slobodne odstupného vzdať. Čiže už v tom čase, keď antdatovane bol podpísaný Dodatok k Manažérskej zmluve a Dohoda o skončení pracovného pomeru, nebol zamestnancom žalovaného. Súd uveril tvrdeniam žalobcu a jeho právneho zástupcu, že spomínané dokumenty dňa 11.1.2011 podpísal žalovaný bez slobodnej vôle, pod nátlakom, pod hrozbou vyodenia zodpovednosti za výkon jeho funkcie riaditeľa aj z dôvodu, ako uviedol, že si v tom rozrušení pri stretnutí povedal, že zdravie mu je prednejšie, ale v konečnom dôsledku v tom čase už aj pracoval na základe vyššie uvedenej pracovnej zmluvy zo dňa 1.12.2010 od tohto dátumu u iného zamestnávateľa a samozrejme potreboval aj potvrdenie o zamestnaní, ktoré mu následne na tomto stretnutí bolo vydané.

27. Z vykonaného dokazovania mal teda súd preukázané, že medzi účastníkmi nie je sporné zrušenie Manažérskej zmluvy z 21.7.2010 vzťahujúcej sa na výkon funkcie riaditeľa spoločnosti dňom 30.11.2010. Tak žalobca ako aj žalovaný sa zhodli na tom, že k 30.11.2010 žalobca prestal vykonávať funkciu riaditeľa spoločnosti, k tomuto dňu bola odovzdaná aj všetka agenda súvisiaca s výkonom tejto funkcie členovi štatutárneho orgánu, čo potvrdzuje aj zápis o odovzdaní a prevzatí agendy. Ak teda k zrušeniu tejto konkrétnej zmluvy došlo k 30.11.2010, právny úkon - zmluva, zanikol, a preto nemohlo následne 11.1.2011 s antdatovaním listiny k 30.11.2010 dôjsť k právoplatnému uzatvoreniu Dodatku k manažérskej zmluve zo dňa 21.7.2010, ktorým bol na základe dohody zmluvných strán zrušený odsek 5 čl. IV Manažérskej zmluvy zo dňa 21.7.2010. Ak právny úkon zanikol, akékoľvek ďalšie právne úkony smerujúce k zmene alebo zániku právneho úkonu, ktorý už zanikol, nemôžu byť platné ani účinné.

28. Uplatnený nárok žalobcu je mzdovým nárokom podľa zmluvy o individuálnych pracovných a mzdových podmienkach zo dňa 21.7.2010 (tzv. manažérska zmluva) a je súčasťou základného platu žalobcu v zmysle čl. IV. bod 5. Nejde o nárok na odstupné v právnom slova zmysle, aj keď to takto pomenované v zmluve bolo. Tu súd zhodne so žalobcom poukazuje na rozsudok NS SR 3Cdo 226/2009, v ktorom je obsiahnutý náleží Ústavného súdu SR II. ÚS 358/08, v ktorom súd v obdobnej veci posudzoval nárok na „ odstupné “ ako mzdový nárok. Článok IV. manažérskej zmluvy ma názov „ Základný plat “, teda aj to, čo je uvedené v bode 5. tohto článku je nepochybne mzdovým nárokom na základný plat. V čl. III. „ zmluvná mzda“ je uvedené, že táto okrem iného pozostáva z nasledovných mzdových foriem a pod písmenom a) je uvedené, že zmluvná mzda pozostáva zo základného platu, ktorého výška a podmienky sú uvedené v čl. IV. Pracovný pomer žalobcu vznikol 16.2.2010, kedy bol vymenovaný do funkcie ekonomického riaditeľa spoločnosti a tento trval nepretržite do 30.11.2010, pričom 1.8.2010 došlo len k zmene vo výkone riadiacej funkcie, keď od 1.8.2010 žalobca zastával funkciu riaditeľa spoločnosti. Právne úkony urobené pred 1.3.2010 a nároky z nich vyplývajúce sa v zmysle § 252d Zákonníka práce účinnému k 1.3.2010 posudzujú podľa právnej úpravy účinnej do 28.2.2010, vrátane zákona č. 1/1992 Zb. o mzde, ktorý bol zrušený zákonom č. 574/2009 Z.z. s účinnosťou od 1.3.2010. Možnosť dojednanie odstupného predvída aj § 4 ods. 3 zákona o mzde. Podľa § 118 v spojení s § 43 ods. 1 Zákonníka práce je dohodnutie mzdových podmienok štvrtou podstatnou náležitosťou zmluvy v prípade, že podmienky odmeňovania zamestnancov nie sú riešené v kolektívnej zmluve. V tomto prípade v kolektívnej zmluve na rok 2010 sa práve časť upravujúca mzdy zamestnancov nevzťahuje na riaditeľa a ďalších riadiacich pracovníkov, ktorých mzdové náležitosti upravuje manažérska zmluva. Z už vyššie uvedeného rozsudku NS SR sp. zn. 3Cdo 226/2009 je možné vyvodiť záver, že v oblasti odmeňovania vedúcich zamestnancov je možné dohodnúť aj tzv. odstupné v súvislosti s odchodom z funkcie a zároveň so skončením pracovného pomeru, toto odstupné má iný základ ako odstupné vyplácané zamestnancom podľa zákona o odstupnom po skončení pracovného pomeru. Možnosť takéhoto dojednanie predvída ja § 4 ods. 3 zákona o mzde. Je potrebné rešpektovať prejavenu vôľu strán a priznať jej zamýšľané právne následky, navyše nie je žiaduce chrániť majetkové záujmy jednej zmluvnej strany na úkor práv druhej zmluvnej strany a takto zavádzať nerovnaký prístup k účastníkom zmluvného vzťahu. NS SR navyše všetky vzťahy, ktoré vznikli v príčinnej súvislosti s výkonom práce pre zamestnávateľa považoval za individuálne pracovnoprávne vzťahy v zmysle zákonníka práce. So zreteľom na kogentnú

povahu zákonníka práce každý čiastkový vzťah vzniknutý v príčinnej súvislosti s výkonom práce treba posudzovať výlučne podľa zákonníka práce.

29. Podľa § 17 ods. 3 Zákonníka práce 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.

30. Pokiaľ ide o námietku neplatnosti manažérskej zmluvy, jej návrh pripravil žalovaný, ktorý teraz namieta jej platnosť z dôvodu kolízie medzi funkciou člena dozornej rady spoločnosti a funkciou riaditeľa spoločnosti, ktoré žalobca v rovnakom čase zastával. Žalovaný však v čase uzavretia zmluvy vedel, že žalobca je členom dozornej rady. Súd vychádzal zo skutočnosti, že samotný zamestnávateľ pripravil a aj podpísal spornú manažérsku zmluvu, ktorej neplatnosti sa teraz usiluje domôcť, čo by však bolo na škodu žalobcu ako zamestnanca.

31. Vzhľadom na skutočnosť, že obe strany sporu popreli, že by v prípade Dohody o ukončení pracovného pomeru datovanej 30.11.2010 išlo v zmysle § 32 ods. 1 Zákonníka práce o dohodu o sporných nárokoch, súd spornú Dohodu neposudzoval v zmysle § 32 ods. 1 ZP.

32. Podľa § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka právny úkon sa musí urobiť slobodne a vážne, určite a zrozumiteľne; inak je neplatný.

33. Podľa § 60 ods. 1 Zákonníka práce ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom.

34. Podľa § 60 ods. 2 Zákonníka práce dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov organizačných zmien.

35. V súlade s citovanými zákonnými ustanoveniami Zákonníka práce s poukazom na ustanovenie § 17 ods. 2 Zákonníka práce treba konštatovať, že písomná forma Dohody o rozviazaní pracovného pomeru nie je podmienkou neplatnosti a preto jej nedodržanie nespôsobuje neplatnosť právneho úkonu, teda v tomto prípade uzavretia Dohody o skončení pracovného pomeru keď je zrejmé na všetky ostatné okolnosti, že k ukončeniu pracovného pomeru Dohodou skutočne došlo ku 30.11.2010 a takáto Dohoda môže platne vzniknúť aj na základe ústneho prejavu vôle alebo konkludentne. Pre nedodržanie písomnej formy je neplatná právny úkon iba vtedy, ak ustanovenie, ktoré ukladá urobiť úkon písomne, súčasne jej nedodržanie sankcionuje neplatnosťou.

36. Podľa § 17 ods. 2 Zákonníka práce právny úkon, na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.

37. To, že k podpisom zo strany žalobcu nedošlo dobrovoľne alebo na základe slobodnej vôle dosvedčil aj svedok W. na pojednávaní dňa 14.11.2011, ktorý ho na stretnutie priviezol, čakal ho v aute a následne ho aj odviezol z tohto stretnutia. Vypovedal, aký bol žalobca rozrušený a opísal mu celú situáciu nátlaku a pod akou hrozbou, aj v obave o svoj zdravotný stav predmetné dokumenty podpísal. Vedomosť o tom, že pracovný pomer p. Ing. U. končí k 30.11.2010 mala aj vypočutá svedkyňa F. (č.l. 60 spisu), svedkyňa O. (č.l. 90 spisu), ako aj svedkyňa N. (č.l. 91 spisu). Súd má za to, že zo strany žalovaného išlo o bezprávnú vyhrážku, nakoľko bol síce oprávnený upozorniť žalobcu na prípadné sankcie, postihy, prípadne aj na podanie žaloby ako dôsledku zlého postupu a hospodárenia žalobcu vo funkcii riaditeľa spoločnosti, avšak určite tak nebol oprávnený urobiť v súvislosti s podpisom Dodatku k manažérskej zmluve a Dohody o ukončení pracovného pomeru, ktorých podpis bol podmienkou toho, aby žalovaný tieto kroky neučinil. Žalovaný nútil žalobcu vzdať sa nároku na odstupné opísaným spôsobom a žalobca z dôvodu zlého zdravotného stavu, z dôvodu obavy o svoj život a zdravie, proti svojej vôli podpísal dodatok k manažérskej zmluve, ktorým sa tohto práva vzdal. Žalovaný, ak by aj žalobca pri výkone svojej práce pochybil, mal možnosť veci riešiť iným spôsobom za účelom zabezpečenia nápravy, príp. postihu žalobcu, ale nie nútením ho podpísať vzdanie sa svojho nároku pod hrozbou vyhrážok, čím

samozrejme sledoval svoj prospech, zbaviť sa povinnosti vyplatiť žalobcovi sumu 6 300,- €. Zánik Manažerskej zmluvy z 21.7.2010, ktorou bol žalobca ustanovený do funkcie riaditeľa spoločnosti nie je medzi stranami sporný, sporným je len skutočnosť, kedy došlo reálne k ukončeniu pracovného pomeru ako celku a v tom prípade má súd za to, že antidatovanie Dohody o skončení pracovného pomeru fakticky uzatvorenej 11.1.2011 ale s dátumom 30.11.2010 spôsobuje neprímeranú výhodu žalovanému, keďže dovtedy nevyplatil žalobcovi 3-mesačný plat, na ktorý by mal žalobca inak nárok aj v prípade, ak by, ako tvrdí žalovaný, nedošlo k ukončeniu pracovného pomeru ako celku ale k preradeniu na inú funkciu, a to v zmysle čl. IV bod 3 Manažerskej zmluvy a vyhol sa tak prípadným možným sankciám za omeškanie výplaty mzdy. Len na okraj súd konštatuje, že v zmluve sú použité ustanovenia Zákonníka práce z roku 1965, pričom už dávno platil zákon č. 311/2001 Z.z.

38. S poukazom na citované ustanovenia Zákonníka práce ako aj vyššie opísané okolnosti má súd zato, že pracovný pomer žalobcu skončil Dohodou, ktorá bola uzavretá ústne ešte dňa 23.11.2010 a to dňom 30.11.2010, kedy žalobca prestal u žalovaného pracovať a odovzdal všetku dokumentáciu riaditeľa spoločnosti a od 1.12.2010 začal pracovať u nového zamestnávateľa na základe novej pracovnej zmluvy. Takéto úkony preukazujú faktické skončenie pracovného pomeru, aj keď nie písomnou formou, ale ústnou formou. Dňom 30.11.2010, teda skončil pracovný pomer žalobcu u žalovaného a v súlade s Manažerskou zmluvou už vtedy mu vznikol nárok na vyplatenie odstupného vo výške 3 mesačných plátov z dôvodu skončenia pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne. Všetky ďalšie právne úkony, ktoré smerovali k zániku právneho úkonu, teda pracovného pomeru, ktorý už zanikol nie sú platné ani účinné. Z tohto dôvodu nie je ani platné a účinné dojednanie o tom, že sa žalobca vzdal nároku na vyplatenie odstupného, pretože tento nárok mu vznikol dňa 30.11.2010, kedy pracovný pomer skutočne skončil a ako už súd konštatoval, v čase podpísania Dodatku k Manažerskej zmluve a Dohody o skončení pracovného pomeru dňa 11.1.2011 už nebol zamestnancom žalovaného. V priebehu konania na otázky právneho zástupcu žalobcu, v akej pozícii podľa názoru právnej zástupkyne žalovaného mal pracovať žalobca u žalovaného po dátume 30.11.2010, táto okrem iného uviedla, že vlastne sa nepripravovalo nič, pretože všetky kroky smerovali k tomu, že pracovný pomer ukončený bude. Alibisticky teda vyznieva tvrdenie, že pracovný pomer neskončil, že mal nastúpiť do práce, výzva resp. upozornenie z 21.12.2010 o neospravedlnenej neprítomnosti na pracovisku, nakoľko jeho pracovný pomer v akciovej spoločnosti naďalej trvá a podobne. Pozoruhodné je aj to, že až po 21 dňoch si žalovaný spomenul, a to po niekoľkých urgenciách žalobcu na zaslanie potrebných dokladov, že má neospravedlnenú neprítomnosť na pracovisku, nakoľko jeho pracovný pomer trvá. Ani Dr. O., svedok, ktorý bol vypočutý na pojednávaní dňa 11.11.2013 sa nevedel vyjadriť k tomu, čo mal neskôr žalobca robiť, dôraz kládol, tak ako právna zástupkyňa žalovaného v priebehu celého konania nato, že žalobca mal odstrániť určité nedostatky v práci, že mal zrušiť nevýhodnú Kúpnu zmluvu uzavretú s firmou CEREAL spol. s r.o., a podobne. Súd netvrdí, že tieto námietky nemôžu byť opodstatnené, avšak absolútnym spôsobom napriek tomu, že zo strany žalovanej sa na ne kládol veľký dôraz nesúvisia s predmetom tohto konania. V konečnom dôsledku podľa vedomosti súdu boli riešené už aj v inom konaní. Tieto skutočnosti ohľadom určitých „prešľapov“ žalobcu v čase keď pôsobil vo funkcii riaditeľa spoločnosti nie sú relevantné pre rozhodnutie o predmete sporu, nie je podstatné poukazovanie na nejaké personálne prepojenia kumulácia funkcie člena dozornej rady a spoločnosti, dokonca z tohto dôvodu by podľa právnej zástupkyne žalovaného mala byť neplatná Manažerska zmluva a menovanie do funkcie riaditeľa spoločnosti žalobcu, čo je absolútne v rozpore s logikou keď na druhej strane tvrdia, že k tejto Manažerskej zmluve bol dňa 11.1.2011 s dátumom 30.11.2010 podpísaný práve ten Dodatok, ktorým sa mal vzdať odstupného žalobca. Úvahy, žeby Dodatok mal byť platným a Zmluva neplatná sú absolútne neprijateľné. Aj svedok Ing. F., ktorý sa zúčastňoval rokovaní v novembri so žalobcom vypovedal, že tieto smerovali k ukončeniu pracovného pomeru Dohodou. Mal zato, ako člen predstavenstva žalovaného, že odstupné sa žalobcovi vyplatiť má, má naňho nárok a podľa jeho názoru sa odstupného ani nemožno vzdať. Poukázal aj na Dohodu o skončení pracovného pomeru s predchádzajúcim riaditeľom Ing. U., ktorú predložil aj právny zástupca žalobcu, v zmysle ktorej nárok na odstupné predchádzajúci riaditeľ mal a bola mu vyplatená.

39. S poukazom na vyššie uvedené skutočnosti a v súlade s citovanými zákonnými ustanoveniami súd rozhodol tak ako je uvedené vo výroku tohto rozsudku.

40. Podľa § 517 ods.1 Občianskeho zákonníka dlžník, ktorý svoj dlh riadne a včas nesplní, je v omeškaní. Ak ho nesplní ani v dodatočnej primeranej lehote poskytnutej mu veriteľom, má veriteľ právo od zmluvy

odstúpiť; ak ide o deliteľné plnenie, môže sa odstúpenie veriteľa za týchto podmienok týkať aj len jednotlivých plnení.

41. Podľa § 517 ods.2 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 z omeškania ustanovuje vykonávací predpis.

42. Súd priznal žalobcovi aj zákonný úrok z omeškania odo dňa nasledujúceho po najbližšom výplatnom termíne, kedy mu 3 mesačné odstupné malo byť vyplatené.

O trovách konania súd rozhodol podľa § 255 ods.1 C.s.p. v spojení s § 262 ods.1 C.s.p. nakoľko žalobca bol v konaní plne úspešný.

O trovách štátu súd rozhodol analogicky podľa § 255 ods.1 C.s.p.

Poučenie:

O Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia prostredníctvom Okresného súdu Kežmarok na Krajský súd v Prešove.

O Podľa § 363 C.s.p. 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).

O Podľa § 364 C. s. p. rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

O Podľa § 365 ods. 1 C. s. p. 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 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.

O Podľa § 365 ods. 2 C.s.p. 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.

O Podľa § 365 ods. 3 C.s.p. odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

O Podľa § 366 prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak:

- a) sa týkajú procesných podmienok,
- b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,
- c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
- d) ich odvolateľ bez svojej ujmy nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

O Podanie urobené v listinnej podobe treba predložiť s potrebným počtom rovnopisov a prílohami tak, aby sa jeden rovnopis s prílohami mohol založiť do súdneho spisu a aby každý ďalší subjekt dostal jeden rovnopis s prílohami. Ak sa nepredloží potrebný počet rovnopisov a príloh, súd vyhotoví kópie podania na trovy toho, kto podanie urobil.

O Ak povinný dobrovoľne nesplní to, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona (zákon č. 233/1995 Z.z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti v znení neskorších predpisov).