

Súd: Krajský súd Prešov
Spisová značka: 9CoPr/2/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8716206410
Dátum vydania rozhodnutia: 13. 06. 2024
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Andrej Radomský
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2024:8716206410.4

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Andreja Radomského a sudcov JUDr. Gabriely Világiovej a JUDr. Romana Lajoša, v sporovej veci žalobcu: A. B. B., nar. XX.XX.XXXX, bytom C. XXXX/X, XXX XX D., právne zastúpený: GRABAN, TORMA & PARTNERS, s. r. o. so sídlom Kováčska 53, 040 01 Košice, IČO: 36 730 564, proti žalovanému: Hokejový klub Poprad, a. s., so sídlom Športová 1397/1, 058 01 Poprad, IČO: 51 407 361, právne zastúpenému: Beňo & partners advokátska kancelária, s. r. o. so sídlom Námestie sv. Egídia 93, 058 01 Poprad, IČO: 44 250 029, o zaplatenie 6 674,40 Eur s príslušenstvom, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Poprad č. k. 11Cpr/1/2016-295 z 15.11.2022 takto

rozhodol:

I. Potvrdzuje rozsudok.

II. Žalobcovi voči žalovanému priznáva nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100%, o výške ktorého rozhodne súd prvej inštancie samostatným uznesením po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí.

odôvodnenie:

1. Okresný súd Poprad (ďalej len „súd prvej inštancie“) hore označeným rozsudkom (ďalej len „napadnutý rozsudok“) rozhodol takto, cit:

„I. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi sumu 6.674,40 eur netto s 5%-ným p. a. úrokom z omeškania zo sumy 1.979,18 eur od 01.04.2016 do zaplatenia, zo sumy 1.979,18 eur od 01.05.2016 do zaplatenia, zo sumy 2.716,04 eur od 01.06.2016 do zaplatenia, všetko do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

II. Priznáva žalobcovi voči žalovanému náhradu trov konania v plnom rozsahu, o výške ktorých rozhodne súd uznesením po právoplatnosti rozsudku.“

2. Rozhodol tak v konaní vedenom o žalobe doručenej 19.07.2016, ktorou sa žalobca domáhal voči žalovanému zaplatenia sumy 6 674,40 eur s úrokom z omeškania 5% ročne zo sumy 1 979,18 eur od 01.04.2016 do zaplatenia, zo sumy 1 979,18 eur od 01.05.2016 do zaplatenia, zo sumy 2 716,04 eur od 01.06.2016 do zaplatenia a nároku náhradu trov konania a to v poradí druhým rozsudkom, potom ako bol jeho skorší rozsudok z 20.12.2016 uznesením Krajského súdu v Prešove č. k. 9CoPr/1/2017-113 z 21.09.2017 zrušený a vec mu vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

3. Právne prípad posúdil podľa § 1 ods. 1, § 42 ods. 1 a 2, § 43 ods. 1 a 2, § 118 ods. 1, § 129 ods. 1 a 3, zákona č. 301/2011 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), § 133 ods. 1, § 134, § 135 ods. 1 a 2, § 480 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len „ObZ“), § 517 ods. 1 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len „OZ“) a § 3 ods. 1 Nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 87/1995 Z. z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov (ďalej len

nariadenie č. 87/1995 Z. z.“) a nárok na náhradu trov konania podľa § 255 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov (ďalej len „CSP“).

4. Z vykonaných dôkazov skutkovo ustálil, že medzi žalobcom a právnym predchodcom žalovaného - spoločnosťou HK Poprad s.r.o., Štefánikova 6, 058 01 Poprad, IČO: 35 506 176 (ďalej len „právny predchodca žalovaného“) platne existoval pracovnoprávny vzťah založený pracovnou zmluvou z 30.06.2005 v znení dohôd o zmene pracovných podmienok z 01.02.2009 a z 01.03.2009, za súčasnej existencie konateľstva žalobcu v období od 31.05.2005 do 27.01.2016. Podľa označenej zmluvy žalobca v pracovnoprávnom vzťahu vykonával funkciu konateľa s druhom práce: zastupovanie a riadenie spoločnosti a vykonávanie všetkých činností smerujúcich k rozvoju a rastu popradského hokeja, pričom podľa dohody o zmene pracovných podmienok z 01.03.2009 došlo k zmene pracovného zaradenia zamestnanca na funkciu: riaditeľ a konateľ spoločnosti. Vychádzal tiež zo záveru o platnosti dohôd o zmene pracovných podmienok z 01.02.2009 a z 01.03.2009, ktoré za právneho predchodcu žalovaného na základe plnomocenstva udeleného žalobcom uzavrel A. E. F.. Súčasne ustálil, že podľa pracovnej zmluvy z 30.06.2005 bol žalobca zaradený na pozíciu „konateľ“ a od 01.03.2009 na pozíciu „riaditeľ a konateľ spoločnosti“. Medzi stranami považoval za nesporné, že žalobca od roku 1997, a od 01.07.2005 na základe pracovnej zmluvy vykonával pre právneho predchodcu žalovaného práce, a to najneskôr do obdobia nasledujúceho po doručení oznámenia zo 16.02.2016, podľa vyjadrenia žalobcu do 25.02.2016. Vychádzajúc z výpovedí svedkov C. G. a H. I., ako aj obsahu pracovnej náplne riaditeľa právneho predchodcu žalovaného mal súd prvej inštancie za preukázané, že žalobca ako konateľ vykonával činnosti čiastočne vyplývajúce z bodov 2., 3. a 16. pracovnej náplne [v bode 2. - čiastočne, keď úlohy súvisiace s činnosťou klubu vo vzťahu k spoločnosti Pro - hokej a. s. a Slovenský zväz ľadového hokeja (športové rady, valné zhromaždenia, a iné) mohol vykonávať aj ako konateľ aj ako riaditeľ; v bode 3 - čiastočne, keď zmluvné podmienky pre trénerské a hráčske zmluvy zabezpečoval ako riaditeľ, zmluvy podpisoval ako konateľ; v bode 16 – keď podmienky reklamných zmlúv dojednával ako riaditeľ a zmluvy podpisoval ako konateľ], zatiaľ čo ako riaditeľ právneho predchodcu žalovaného vykonával ostatné činnosti vyplývajúce z bodov 1. až 17. pracovné náplne [v bode 1. - všetky potrebné činnosti spojené s organizovaním a účasťou tímu „A“ v Extralige; v bode 2. - zabezpečovať úlohy súvisiace s činnosťou klubu voči spoločnosti Pro-hokej, a. s. a SZLH (športové rady, valné zhromaždenia a iné); v bode 3. - zabezpečuje a dohaduje trénerské a hráčske zmluvy pre HK POPRAD, s. r. o.; v bode 4. - zabezpečuje a organizuje účasť „A“ mužstva v súťaži riadeným spoločnosťou Pro-hokej, a. s.; v bode 5. - pred každou sezónou vybaviť platné registračné preukazy, transfery pre všetkých hráčov „A“ mužstva HK POPRAD, s. r. o.; v bode 6. - dohodnúť a pripraviť v predsúťažnom období prípravné zápasy „A“ mužstva a ich nahlásenie na príslušné oddelenie SZLH; v bode 7. - dohodnúť s prepravcom v časovom predstihu dopravu na zápasy a zabezpečenie stravy v dňoch konania zápasov; v bode 8. - pred začiatkom každej sezóny aktualizovať presnú súpisiku „A“ mužstva potrebnú k výrobe dresov a k ďalším sezónnym potrebám; v bode 9. - kontrolovať a objednávať hokejovú výstroj pre „A“ mužstvo, kontrolovať spotrebu hokejok pre hráčov „A“ mužstva a realizovať objednávanie nových hokejok; v bode 10. - pripravovať podklady k odohratiu zápasov: súpisiku mužstva, registračné preukazy pre rozhodcov, súpisiky mužstiev do presscentra; v bode 11. - vykonať všetky úkony potrebné po ukončení zápasu; v bode 12. - viesť celý realizačný tím (maséri, lekári, PR manažér, tréneri); v bode 13. - byť nápomocný v riešení zdravotných problémov jednotlivých hráčov (zranenie, rehabilitácia, konzultácia s klubovými lekármi); v bode 14. - pripravovať organizačne všetky akcie aj nehokejové s „A“ mužstvom napr. besedy, autogramiády; v bode 15. - spolupráca s klubmi I. ligy pri zabezpečovaní hráčov na striedavý štart; v bode 16. - sprostredkovať reklamné zmluvy pre HK POPRAD, s. r. o.; v bode 17. - zabezpečiť a zorganizovať Tatranský pohár], pričom činnosti opísané v bodoch 8., 11., 13. podľa svojho obsahu vôbec nespádajú pod pôsobnosť konateľa spoločnosti v zmysle ustanovení Obchodného zákonníka. Na základe uvedeného mal za to, že žalobca ako riaditeľ vykonával pre zamestnávateľa prácu osobne, podľa pokynov správnej rady právneho predchodcu žalovaného a to v pracovnom čase určenom v pracovnej zmluve v dĺžke 40 hodín týždenne a vzhľadom na množstvo úloh vykonávaných žalobcom aj nad rámec tohto dohodnutého pracovného času. Skutkovo ďalej uzavrel, že 19.01.2016 bola zo strany zamestnávateľa daná žalobcovi výpoveď, ktorú prevzal 10.02.2016, pričom dvojmesačná výpovedná lehota mu začala plynúť 01.03.2016 a uplynula 30.04.2016, a teda že pracovnoprávny vzťah medzi žalobcom a právnym predchodcom žalovaného trval od 01.02.2016 do 30.04.2016, že v období od 01.02.2016 do 24.02.2016 (resp. do 25.02.2016) žalobca riadne vykonával pracovné úlohy podľa náplne práce riaditeľa, ako aj že od 25.02.2016 (resp. od 26.02.2016) žalobca nemohol vykonávať prácu pre prekážky v práci na strane zamestnávateľa, čo medzi stranami sporné nebolo. Súd prvej inštancie súčasne konštatoval, že strany sporu nenamietali výšku uplatnenej mzdy, resp. náhrady mzdy

vyplývajúcej zo mzdového listu a výplatných pások za mesiac 02/2016 v sume 1979,18 eur netto, za mesiac 03/2016 v sume 1979,18 eur netto a za mesiac 04/2016 v sume 2716,04 eurá netto a tiež vzal zreteľ na výsledok súvisiaceho konania vedeného pred označeným súdom vo veci sp. zn. 12Cpr/7/2016, v ktorom bolo rozsudkom súdu prvej inštancie z 23.01.2019 (v čase vydania napadnutého rozhodnutia neprávoplatného) určené, že výpoveď daná žalobcovi právnym predchodcom žalovaného listom z 19.01.2016 je neplatná.

5. Na základe vyššie opísaného skutkového stavu s poukazom na rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 10Sžo/36/2016 a sp. zn. 5MCdo/92/97 súd prvej inštancie konštatoval, že nie je vylúčené, aby spoločnosť ako zamestnávateľ uzavrela so svojim konateľom pracovnú zmluvu, predmetom ktorej bude odlišná činnosť od pôsobnosti konateľa ako štatutárneho orgánu, a že skutočnosť, že fyzická osoba bola vymenovaná za konateľa spoločnosti sama o sebe nebráni tomu, aby s touto spoločnosťou uzavrela podľa pracovnoprávných predpisov zmluvu na funkciu riaditeľa. Takáto zmluva však nesmie viesť k vzniku pracovného pomeru, ktorého náplňou by bol výkon funkcie štatutárneho orgánu spoločnosti a v prípade, ak by bola aj uzavretá, takáto pracovná zmluva by bola neplatná pre rozpor so zákonom, nakoľko výkon funkcie konateľa nie je výkonom práce podľa Zákonníka práce. Za činnosť konateľa spoločnosti považoval rozhodovanie o obchodnom vedení spoločnosti, zabezpečovanie riadneho vedenia predpísanej evidencie a účtovníctva, vedenie zoznamu spoločníkov, informovanie spoločníkov o záležitostiach spoločnosti, predkladanie riadnej individuálnej účtovnej závierky, mimoriadnej individuálnej účtovnej závierky a návrhu na rozdelenie zisku alebo úhradu strát spoločnosti valnému zhromaždeniu na schválenie a podobne. Nadväzne na to konštatoval, že medzi znaky pracovného pomeru patrí výkon závislej práce, vzťah nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobné vykonávanie prác zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene a v pracovnom čase určenom zamestnávateľom. Na základe preskúmania skutočného obsahu vykonaných prác žalobcom uzavrel, že žalobca ako riaditeľ vykonával pre právneho nástupcu žalovaného prácu osobne, podľa pokynov správnej rady, v mene právneho predchodcu žalovaného a v pracovnom čase určenom zamestnávateľom v pracovnej zmluve 40 hodín týždenne a vzhľadom na množstvo úloh vykonávaných žalobcom aj nad rámec tohto pracovného času. Za týchto okolností vyhodnotil tvrdenie, že žalobca vykonával činnosti pre klub iba ako konateľ bez platnej existencie pracovnoprávneho vzťahu za rozporné so zásadou spravodlivosti, keď samotná skutočnosť, že žalobca vykonával v klube funkciu konateľa a súčasne v rámci pracovného vzťahu aj funkciu riaditeľa mala podľa názoru súdu prvej inštancie vplyv aj na množstvo finančných prostriedkov vynaložených právnym predchodcom žalovaného na odmenu za túto vykonanú prácu. Okrem toho uzavrel, že pasívna vecná legitímácia žalovaného vyplýva titulom zmluvy o predaji podniku zo 14.08.2018 uzavretej medzi žalovaným a jeho právnym predchodcom z § 480 Obchodného zákonníka. Preto súd prvej inštancie žalobe vyhovel a rozhodol tak ako vyplýva z výroku I. napadnutého rozsudku.

6. O nároku na náhradu trov konania súd prvej inštancie rozhodol podľa § 255 ods. 2 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov (ďalej len „CSP“) vychádzajúc zo záveru o plnom úspechu žalobcu v konaní.

7. Voči napadnutému rozsudku podal z odvolacích dôvodov v zmysle § 365 písm. a), f) a h) CSP v celom rozsahu odvolanie žalovaný, žiadajúc rozhodnutie súdu prvej inštancie zrušiť a vec vrátiť na ďalšie konanie prípadne žalobu zamietnuť. Namietal záver súdu prvej inštancie že v danom prípade nejde o súbeh činnosti konateľa a zamestnanca spôsobujúcej neplatnosť pracovnej zmluvy uzavretej žalobcom s právnym predchodcom žalovaného. Poukázal na to, že právny predchodca žalovaného mal jediného konateľa a súčasne jediného zamestnanca, ktorým bol žalobca. Z odôvodnenia rozsudku súdu prvej inštancie sa javí, akoby žalobca sám 2 x týždenne organizoval hokejové zápasy pre tisíce ľudí a osobne mal na starosti všetky činnosti s tým spojené. Uvedený záver je podľa žalovaného nesprávny, pretože klub mal na všetky činnosti zabezpečených ľudí pracujúcich na živnosť t.j. mimo pracovného pomeru, čo vyplýva aj z výpovede svedkyne G.. Žalobca preto žiadnu z činností, ktoré súd prvej inštancie uviedol ako presahujúce výkon funkcie konateľa reálne osobne nevykonával. Mal za to, že pre úspech v spore bol žalobca povinný tieto činnosti nielen tvrdiť, ale ich reálne vykonávanie aj preukázať. Za nesprávny považoval aj záver súdu prvej inštancie o naplnení definičných znakov pracovného pomeru u žalobcu, keď tento musel byť súčasne nadriadeným a podriadeným. Z celkovej situácie nie je zrejmé, ako mohol žalobca postupovať podľa pokynov zamestnávateľa, ak bol súčasne jedinou kompetentnou osobou pre vydávanie pokynov zamestnávateľa. Rovnako podľa žalovaného nie je zrejmé, aký mal žalobca pracovný čas, keď sám tvrdí, že pôvodne medzi konateľom a riaditeľom ani nerozlišoval a hokeju

venoval všetok svoj čas. Pracovná zmluva preto podľa neho nevznikla na základe vyjednávania medzi zamestnávateľom a zamestnancom ako to predpokladá Zákonná práce, ale jej obsah bol vopred daný a čisto formálny. Náhradu trov odvolacieho konania si v odvolaní neuplatňoval.

8. Žalobca vo vyjadrení k odvolaniu z 31.12.2022 argumentoval, že žalovaný počas konania a ani v odvolaní nerozpakoval tvrdenia žalobcu, že pre hokejový klub vykonával činnosť po dobu osemnástich rokov. V rámci vykonaného dokazovania bolo podľa neho preukázané, že žalobca nevykonával iba činnosti, ktoré patria do náplne konateľa spoločnosti, ale aj rôzne iné činnosti (odlišné od pôsobnosti konateľa spoločnosti), odmenu za výkon funkcie konateľa nepoberal, no právny predchodca žalovaného mu platil náležité mzdové nároky, okrem žalobou uplatneného nároku. Mal za to, že tento nárok žalobcu preukazujú aj vystavené výplatné pásky za sporné obdobie, za ktoré boli odvedené aj zákonné odvody, no mzda žalobcovi vyplatená nebola. Na podporu svojej argumentácie poukázal na výpoveď svedka H. I. v konaní pred súdom prvej inštancie, ktoré žalovaný žiadnym spôsobom nenamietal. To podľa neho vylučuje nepravdivé tvrdenia žalovaného v odvolaní, že žalobca nepreukázal reálne vykonávanie činnosti podľa pracovného pomeru. Za ďalšiu nespornú skutočnosť označil ukončenie pracovného pomeru so žalobcom výpoveďou, z čoho vyvodil že, ak by žalovaný žiaden pracovný pomer neevidoval, nebol by ho ukončoval formou výpovede a súčasne mu neoznamoval, že mu nebude prideľovať prácu pre prekážky na strane zamestnávateľa. Namietal tiež tvrdenie žalovaného produkované v jeho odvolaní, že pracovnú zmluvu uzavrel žalobca sám so sebou, nakoľko právny predchodca žalovaného nebol spoločnosťou, kde by bol žalobca jediným spoločníkom a jediným konateľom. Danú pracovnú zmluvu uzatváral za právneho predchodcu žalovaného splnomocnenec, ktorý bol prezidentom jediného spoločníka žalovaného a to na základe riadnej plnej moci. Napadnuté rozhodnutie súdu prvej inštancie preto považoval za správne, odôvodnené a preto ho v odvolacom konaní žiadal potvrdiť a priznať mu náhradu trov odvolacieho konania.

9. V odvolacej replike žalovaného z 03.02.2023 k vyjadreniu žalobcu k odvolaniu žalovaný poukázal na rozsudok Krajského súdu v Prešove sp. zn. 12CoPr/7/2020 z 15.12.2022, podľa ktorého pracovná zmluva žalobcu s právny predchodcom žalovaného z 30.06.2005 je neplatná, keďže činnosti štatutárneho orgánu nemôže fyzická osoba vykonávať v pracovnom pomere.

10. Žalobca voči odvolacej replike žalovaného z 03.02.2023 odvoláciu dupliku nepodal.

11. Odvolacie konanie voči napadnutému rozsudku bolo na návrh žalobcu uznesením č. k. 9CoPr/2/2023 - 379 z 27.07.2023 prerušené do skončenia konania o dovolaní žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Prešove vydanému pod č. k. 12CoPr/7/2022 - 434 z 15.12.2022. Obdobie prerušenie odvolacieho konania skončilo dňa 05.04.2024, kedy nadobudol právoplatnosť rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 8Cdo Pr/3/2023 z 28. februára 2024, ktorým bolo dovolanie voči rozsudku Krajského súdu v Prešove č. k. 12CoPr/7/2022 - 434 z 15.12.2022 zamietnuté.

12. Žalobca na výzvu odvolacieho súdu v zmysle § 382 CSP zo 06.05.2024 k možnému použitiu § 17 ods. 1 až 3 ZP poukázal na právnu doktrínu súvisiacu s § 17 ods. 3 ZP ohľadne inštitútu tzv. faktického pracovného pomeru, resp. faktickej závislej činnosti ako inštitútu chrániaceho zamestnanca pred neplatnosťou právneho úkonu, ktorá mu nemôže byť na ujmu, ak si túto sám nespôsobil. V prípade, že by medzi sporovými stranami došlo k platnému založeniu pracovného pomeru, v prípade jeho platného skončenia by žalobcovi vznikol nárok na mzdu za čas do začiatku plynutia výpovednej doby (t. j. za mesiac február 2016) ako aj na náhradu mzdy za čas plynutia výpovednej doby (t. j. za mesiace marec a apríl 2016), nakoľko žalovaný v tomto období žalobcovi neprideľoval prácu. V prípade, že vzhľadom k neplatnému založeniu pracovného pomeru došlo medzi sporovými stranami len k vzniku tzv. faktického pracovného pomeru, žalobcovi by vznikol nárok na zaplatenie sumy minimálne vo výške 6 674,40 eur z dôvodu vzniku bezdôvodného obohatenia na úkor žalobcu (v zmysle § 222 ZP), respektíve spôsobenia škody neplatnosťou pracovnej zmluvy, ktorú spôsobil práve a výlučne žalovaný. S ohľadom na uvedené prezentoval názor, že bez ohľadu na právnu kvalifikáciu uplatneného nároku, žalobcovi vznikol voči žalovanému nárok na zaplatenie žalovanej sumy 6 674,40 eur spolu s príslušenstvom. Vo vyjadrení doručenom súdu na jeho výzvu žalobca súčasne opätovne uviedol dôvody svedčiace o platnom založení pracovného pomeru pracovnou zmluvou z roku 2005 prezentované už v predchádzajúcom konaní. V podstatnom poukázal na to, že označenú pracovnú zmluvu pripravoval žalovaný ako zamestnávateľ, táto obsahovala všetky podstatné náležitosti a prítomná bola aj vôľa obidvoch zmluvných strán k vzniku pracovnoprávneho vzťahu, čoho dôkazom je, že viac ako 10 rokov bola žalobcovi prideľovaná práca,

tento ju aj každý pracovný deň vykonával, bol ako zamestnanec evidovaný v Sociálnej poisťovni a príslušnej zdravotnej poisťovni a žalobcovi bola viac ako 10 rokov pravidelne vyplácaná aj mesačná mzda. Ďalej poukázal na to, že prevažná časť obsahovej náplne práce žalobcu, vymedzená v dohode o zmene pracovných podmienok z 01.03.2009, sa neprekrývala s obsahovou náplňou funkcie konateľa obchodnej spoločnosti a že obsahom jeho činnosti v zmysle pracovnej zmluvy boli všetky činnosti smerujúce k rozvoju a rastu popradského hokeja. Považoval tiež za preukázané, že všetky činnosti podľa obsahovej náplne Dohody o zmene pracovných podmienok z 01.03.2009 žalobca vykonával už od roku 2005, pričom tieto boli vymedzené len všeobecnejším označením ako činnosti smerujúce k rozvoju a rastu popradského hokeja. Uvádza, že cieľom uzatvorenej dohody o zmene pracovných podmienok z 01.03.2009 bolo zosúladenie skutočnej vôle zmluvných strán pracovnej zmluvy z roku 2005 s formálnym zachytením, resp. prejavením tejto vôle v písomnej pracovnej zmluve. Na podporu svojej argumentácie odkázal na rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 10Sžo/36/2016, podľa ktorého nie je vylúčené, aby spoločnosť uzavrela s konateľom aj pracovnú zmluvu, ktorej predmetom bude odlišná činnosť od pôsobnosti konateľa ako štatutárneho orgánu, ďalej na nález Ústavného súdu SR sp. zn. IV ÚS 460/2012, podľa ktorého samotný fakt, že k uzatvoreniu písomnej zmluvy nedošlo, ešte neznamená, že nedošlo ku vzniku pracovného pomeru ako aj na rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21Cdo/496/2014, ktorý v konkrétnych okolnostiach prípadu z pracovnej náplne vyvodil, že náplňou funkcie obchodného riaditeľa nebola rovnaká činnosť, ktorá bola vykonávaná v pozícii podpredsedu jeho predstavenstva, nakoľko väčšinu činností obchodného riaditeľa ustanovených v organizačnom poriadku nebolo možné zahrnúť pod zastupovanie akciovej spoločnosti navonok, ani pod jej obchodné vedenie. Spochybňovanie platnosti vzniku pracovného pomeru medzi sporovými stranami po desiatich rokoch reálneho výkonu práce pre zamestnávateľa označil za nedôvodné a porušujúce princíp zachovávania platnosti zmluvy a ochrany zamestnanca ako slabšej strany, k čomu poukázal na rozhodnutia Ústavného súdu SR sp. zn. I. ÚS 640/2014 z 01.04.2015, sp. zn. I. ÚS 155/2017 z 31.08.2017, a sp. zn. II. ÚS 148/2006 z 12.4.2007 a podporne aj na nález Ústavného súdu SR sp. zn. III.ÚS/135/2021 z 13.05.2021. Vzhľadom na okolnosti daného prípadu žalobca označil konanie žalovaného za porušenie základných zásad Zákonníka práce, k čomu poukázal na článok 2 ako aj § 13 ods. 3 ZP, podľa ktorého výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi a nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávného vzťahu alebo spoluzamestnancov. Z týchto dôvodov žiadal napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie potvrdiť.

13. Žalovaný na výzvu odvolacieho súdu v zmysle § 382 CSP zo 06.05.2024 k možnému použitiu § 17 ods. 1 až 3 ZP mal za to, že aplikácia právnych noriem vyjadrená v § 17 ods. 1 a 3 ZP neprichádza do úvahy, nakoľko predmet sporu nie je o vzdaní sa práv zamestnanca a sporný právny úkon vykonal žalobca ako jediný konateľ spoločnosti „sám so sebou“, preto by bolo možné len ťažko ustáliť, že neplatnosť právneho úkonu spôsobil niekto iný. Vo vzťahu k aplikácii § 17 ods. 2 ZP zopakoval, že výkon pôsobnosti konateľa nemôže byť súčasne pracovnou náplňou zamestnanca, a poukázal na § 1 ZP podľa ktorého sú pracovnoprávne vzťahy definované závislou činnosťou, čo je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca. Nakoľko právny predchodca žalovaného mal len jedného konateľa a žiadneho zamestnanca, nemohol ten istý žalobca ako zamestnanec vykonávať závislú činnosť na základe svojich vlastných pokynov a v podriadenosti samého seba. Preto v tomto rozsahu došlo k porušeniu zákona, čo § 17 ods. 2 ZP sankcionuje neplatnosťou právneho úkonu.

14. Krajský súd v Prešove ako súd odvolací, v rámci kompetencií vyplývajúcich z § 34 CSP, po zistení, že odvolanie žalovaného bolo podané v zákonom stanovenej lehote (§ 362 ods. 1 CSP) a oprávnenou osobou (§ 359 CSP), preskúmal napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie, ako aj konanie mu predchádzajúce v zmysle zásad vyplývajúcich z ust. § 378 a nasl. CSP bez toho, aby nariadil odvolacie pojednávanie podľa § 385 CSP (a contrario) a na tomto pojednávaní zopakoval, či doplnil dokazovanie vykonané prvoinštančným súdom. Právnym dôsledkom takéhoto postupu odvolacieho súdu je jeho viazanosť skutkovým stavom zisteným súdom prvej inštancie (§ 382, § 385 CSP). Pri preskúmaní napadnutého rozsudku bol odvolací súd viazaný dôvodmi podaného odvolania do tej miery, že napadnutý rozsudok nebol oprávnený preskúmať z iných dôvodov, než ktoré boli výslovne v podanom odvolaní uvedené. Výnimkou by mohli byť len vady konania, ktoré sa týkajú procesných podmienok, aj keď neboli v odvolacích dôvodoch uplatnené (§ 380 ods. 1, 2 CSP). Pretože rozsudok vo veci samej musí byť verejne vyhlásený, odvolací súd uverejnil v zákonom stanovenej lehote miesto a čas verejného vyhlásenia rozsudku na úradnej tabuli súdu a webovej stránke Krajského súdu v Prešove (§ 378 ods. 2, § 219 ods. 1, 3 CSP).

15. V odvolacom konaní z dispozičnej zásady vyplýva, že odvolací súd prejedná vec v medziach, v ktorých sa odvolateľ domáha prieskumu. Určením rozsahu napadnutia rozhodnutia súdu prvej inštancie odvolateľ nielen vymedzuje to, ohľadne akých výrokov u rozhodnutia súdu prvej inštancie nastal suspenzívny účinok odvolania, ale súčasne stanoví medze, v ktorých je odvolací súd oprávnený a povinný rozhodnutie súdu prvej inštancie preskúmať.

16. Odvolací súd v odvolacom konaní posúdil relevantnosť odvolateľom vznesených odvolacích dôvodov ako aj či súd prvej inštancie riadne svoje rozhodnutie odôvodnil, to všetko s prihliadnutím na to, že v odôvodnení rozhodnutia nemusí byť daná odpoveď na každú námietku alebo argument v opravnom prostriedku, ale iba na tie, ktoré majú rozhodujúci význam pre rozhodnutie o odvolaní (Ústavný súd Slovenskej republiky II. ÚS 78/05) a dospel k záveru, že odvolanie nie je dôvodné.

17. K odvolaciemu dôvodu v zmysle § 365 ods. 1 písm. a) CSP, t.j. že pri prejednaní veci neboli splnené procesné podmienky odvolací súd poznamenáva, že teória civilného práva procesného rozoznáva vecné procesné podmienky, ktorými sú v sporovom konaní žaloba a splnenie poplatkovej povinnosti, ďalej procesné podmienky na strane súdu, ktorými sú právomoc, príslušnosť a zákonné obsadenie súdu a napokon aj procesné podmienky na strane sporových strán (pozitívne procesné podmienky) ktorými sú procesná subjektivita, procesná spôsobilosť, povinné zastúpenie advokátom, spôsobilosť byť zástupcom s riadnym plnomocenstvom a tzv. negatívne procesné podmienky medzi ktoré patria prekážka začatého konania a prekážka rozsúdenej veci. Vadou predpokladanou v § 365 ods. 1 písm. a) tak trpí konanie pred súdom prvej inštancie v prípade, keď tento vec prejednal a rozhodol napriek nesplneniu niektorej z vyššie uvedených procesných podmienok.

18. K odvolaciemu dôvodu v zmysle § 365 ods. 1 CSP písm. f) CSP, t.j. že súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam odvolací súd uvádza, že dokazovanie je procesný postup, založený na vykonávaní jednotlivých dôkazných prostriedkov súdom a ich následnom zhodnotení. Význam dokazovania spočíva v získavaní dôležitých poznatkov na základe ktorých súd stanoví skutkový stav v prejednávanej veci a z ktorého potom vychádza a na ktorý následne aplikuje aj konkrétnu právnu normu, resp. právne normy, teda rozhoduje. Zistenie skutkového stavu, ktoré objektívne zodpovedá stavu veci je jednou z najdôležitejších činností v rámci sporového konania, pretože je základným predpokladom vôbec pre rozhodnutie súdu. Vyhodnotenie vykonaných dôkazov súd musí uviesť v odôvodnení rozsudku podľa § 220 ods. 2 CSP. Voľné hodnotenie dôkazov súdom pritom neznamená ľubovôľu hodnotenia. Súd hodnotí jednotlivý dôkaz z hľadiska jeho dôležitosti, zákonnosti a pravdivosti. Po individuálnej selekcii následne súd hodnotí všetky dôkazy vo vzájomnej súvislosti. K nesprávnym skutkovým zisteniam z vykonaných dôkazov súd dospeje nesprávnym vyhodnotením dôležitosti alebo pravdivosti dôkazov, alebo porušením pravidiel formálnej logiky.

19. K odvolaciemu dôvodu v zmysle § 365 ods. 1 CSP písm. h) CSP, t.j. že napadnuté rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci odvolací súd uvádza, že právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O omyl ide vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery (pozri napr. Najvyšší súd SR, sp. zn. 7 Cdo 7/2010). Vo vzťahu k aplikácii práva všeobecnými súdmi odvolací súd uvádza, že výklad a aplikácia zákonných predpisov zo strany všeobecných súdov (v danom prípade súd prvej inštancie) musí byť preto v súlade s účelom základného práva na súdnu ochranu, ktorým je poskytnutie materiálnej ochrany zákonnosti tak, aby bola zabezpečená spravodlivá ochrana práv a oprávnených záujmov strán sporu. Aplikáciou a výkladom týchto ustanovení právnych noriem, tak ako ich v odôvodnení svojho rozhodnutia uviedol súd prvej inštancie, obmedzil toto základné právo v rozpore s jeho podstatou a zmyslom (IV. ÚS 77/02, IV. ÚS 214/04, II. ÚS 249/2011, IV. ÚS 295/2012).

20. Odvolací súd po preskúmaní odvolacích námietok dospel k záveru, že v predchádzajúcom konaní nedošlo k žiadnej z väd procesných podmienok, vo všeobecnosti špecifikovaných v bode 17. odôvodnenia tohto rozsudku, a tým aj k naplneniu žalovaným uplatneného odvolacieho dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm. a) CSP. Odvolací súd ďalej po preskúmaní predchádzajúceho konania konštatuje, že súd prvej inštancie vykonal vo veci dokazovanie v potrebnom rozsahu, a na základe zisteného

skutkového stavu aj vecne správne rozhodol, hoci svoje rozhodnutie založil aj na čiastkovo nesprávnych právnych záveroch. Je nutné podotknúť, že súd prvej inštancie svoje skutkové zistenia uviedol hlavne v bodoch 16., 17., 21. až 24. a ďalej v bodoch 42., 47., 49., 54., 56. a 60., tieto zodpovedajú vykonanému dokazovaniu, pričom na týchto správnych skutkových zisteniach súdu prvej inštancie sa nič nezmenilo ani v štádiu odvolacieho konania.

21. Vychádzajúc z dokazovania vykonaného pred súdom prvej inštancie odvolací súd v súhrne uvádza, že spoločnosť právny predchodca žalobcu (HK TATRAVAGÓNKA ŠKP Poprad, s.r.o.) podpísala so žalobcom dňa 30.06.2005 pracovnú zmluvu s týmito náležitosťami: funkcia - konateľ, druh práce - zastupovať a riadiť spoločnosť a vykonávať všetky činnosti smerujúce k rozvoju a rastu popradského hokeja, miesto výkonu práce - HK TATRAVAGÓNKA ŠKP Poprad, s.r.o., dohodnutý deň nástupu do práce - 01.07.2005, mzdové podmienky - 75 000 Sk, ďalej že dňa 01.02.2009 bola medzi nimi dojednaná a podpísaná Dohoda o zmene pracovných podmienok tak, že základná mzda žalobcu bola dohodnutá vo výške 2 821,48 eur, a že dňa 01.03.2009 bola dohodnutá a podpísaná ďalšia Dohoda o zmene pracovných podmienok, podľa ktorej bola u žalobcu realizovaná zmena pracovného zaradenia na funkciu riaditeľ a konateľ spoločnosti. Súčasne toho istého dňa bola žalobcom ako riaditeľom a A. E. F., prezidentom Hokejového klubu Poprad, ako jediného spoločníka právneho predchodcu žalovaného - spoločnosti HK Poprad, s.r.o. (predchádzajúci názov: HK TATRAVAGÓNKA ŠKP Poprad, s.r.o. - poznámka odvolacieho súdu) podpísaná pracovná náplň pre žalobcu obsahujúca nasledovný opis prác: „1. Všetky potrebné činnosti spojené s organizovaním a účasťou tímu „A“ v Extralige; 2. Zabezpečovať úlohy súvisiacich s činnosťou klubu voči spoločnosti Pro-hokej, a. s. a SZLH (športové rady, valné zhromaždenia a iné); 3. Zabezpečuje a dohaduje trénerské a hráčske zmluvy pre HK POPRAD, s. r. o.; 4. Zabezpečuje a organizuje účasť „A“ mužstva v súťaži riadeným spoločnosťou Pro-hokej, a. s.; 5. Pred každou sezónou vybaviť platné registračné preukazy, transfery pre všetkých hráčov „A“ mužstva HK POPRAD, s. r. o.; 6. Dohodnúť a pripraviť v predsúťažnom období prípravné zápasy „A“ mužstva a ich nahlásenie na príslušné oddelenie SZLH; 7. Dohodnúť s prepravcom v časovom predstihu dopravu na zápasy a zabezpečenie stravy v dňoch konania zápasov; 8. Pred začiatkom každej sezóny aktualizovať presnú súpisu „A“ mužstva potrebnú k výrobe dresov a k ďalším sezónnym potrebám; 9. Kontrolovať a objednávať hokejovú výstroj pre „A“ mužstvo, kontrolovať spotrebu hokejok pre hráčov „A“ mužstva a realizovať objednávanie nových hokejok; 10. Pripravovať podklady k odohratiu zápasov: súpisu mužstva, registračné preukazy pre rozhodcov, súpisky mužstiev do presscentra; 11. Vykonať všetky úkony potrebné po ukončení zápasu; 12. Viest' celý realizačný tím (maséri, lekári, PR manažér, tréneri); 13. Byť nápomocný v riešení zdravotných problémov jednotlivých hráčov (zranenie, rehabilitácia, konzultácia s klubovými lekármi); 14. Pripravovať organizačne všetky akcie aj nehokejové s „A“ mužstvom napr. besedy, autogramiády; 15. Spolupráca s klubmi I. ligy pri zabezpečovaní hráčov na striedavý štart; 16. Sprostredkovať reklamné zmluvy pre HK POPRAD, s. r. o.; 17. Zabezpečiť a zorganizovať Tatranský pohár“.

22. Medzi stranami tiež nebolo sporné, že právny predchodca žalovaného dal listom z 19.01.2016 žalobcovi výpoveď z pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou z 30.06.2005 a to z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 ZP, a že táto výpoveď bola žalobcovi doručená dňa 22.02.2016. Správne je aj skutkové zistenie súdu prvej inštancie, že v zmysle predložených výplatných pásov mala byť čistá mzda žalobcu za mesiac február 2016 v sume 1 979,18 eur, za mesiac marec 2016 v sume 1 979,18 eur a za mesiac apríl 2016 v sume 2 716,07 eur, a že v zmysle ročného mzdového listu žalobcu za rok 2016 bola výška poistného na zdravotné, nemocenské, dôchodkové poistenie a poistenie v nezamestnanosti za mesiac február 2016 v sume 378,05 eur, za mesiac marec 2016 v sume 378,05 eur a za mesiac apríl 2016 v sume 524,20 eur. Listom zo 16.02.2016, doručeným podľa vyjadrenia žalobcu 24.02.2016, právny predchodca žalovaného oznámil žalobcovi jeho odvolanie z funkcie konateľa spoločnosti dňom 31.12.2015, súčasne ho informujúc, že ako zamestnávateľ mu až do skončenia pracovného pomeru nemá možnosť prideliť akúkoľvek prácu, z dôvodu ktorého sa počas pracovnej doby nemusí zdržiavať na pracovisku.

23. Vykonanému dokazovaniu zodpovedá aj skutkové zistenie súdu prvej inštancie, že právny predchodca žalovaného uzatvoril so žalovaným 14.08.2018 zmluvu o predaji podniku, predmetom ktorej bol prevod materiálo-technického zabezpečenia vecí a práv, zmluvných vzťahov s hráčmi, trénermi a obslužným športovým personálom, zmluvné vzťahy s dodávateľmi služieb, prenajímateľmi, obchodnými partnermi, celého hmotného a nehmotného majetku a tomu zodpovedajúce pasíva potrebné pre účinkovanie klubu v najvyššej mužskej seniorskej hokejovej súťaži, ako aj všetky ďalšie veci, práva

a záväzky, majetkové a nemajetkové hodnoty tvoriace podnik predávajúceho. Správny je preto právny záver súdu prvej inštancie o existencii pasívnej vecnej legitimácii žalovaného v predmetnom konaní titulom zmluvy o predaji podniku zo 14.08.2018 uzavretej medzi právnym predchodcom žalovaného a žalovaným v zmysle § 480 ObZ a z nej vyplývajúceho prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, vrátane pracovnoprávneho vzťahu so žalobcom.

24. Súd prvej inštancie tiež na podklade výpisu z obchodného registra dôvodne konštatoval, že žalobca bol u právneho predchodcu žalovaného konateľom spoločnosti od 31.05.2005 do 27.01.2016 a tiež, že medzi sporovými stranami nebolo v konaní sporné, že žalobca od roku 1997 vykonával pre právneho predchodcu žalovaného určité práce, a to najneskôr do 24.02.2016, kedy došlo k doručeniu oznámenia zo 16.02.2016 žalobcovi a že od 25.02.2016 (resp. 26.02.2016) nebola žalobcovi pre prekážku na strane zamestnávateľa pridelovaná práca.

25. Vyššie opísaný skutkový stav však súd prvej inštancie nesprávne právne posúdil v tom zmysle, že medzi žalobcom a právnym predchodcom žalovaného došlo zmluvou z 30.06.2005, resp. najneskôr dohodou o zmene pracovných podmienok z 01.03.2009 k platnému založeniu pracovnoprávneho vzťahu. Je zrejmé, že súd prvej inštancie pri tomto svojom závere vychádzal zo záverov v tom čase neprávoplatného rozsudku vydaného totožným súdom pod sp. zn. 12Cpr/7/2016 z 23.01.2019, ktorým bola určená neplatnosť výpovede z pracovného pomeru z 19.01.2016, danej žalobcovi spoločnosťou HK POPRAD, s. r. o. V označenom konaní súd prvej inštancie prejudiciálne uzavrel, že vzhľadom k označeniu funkcie konateľa, uvedenej v pracovnej zmluve z 30.06.2005, ktorú mal žalobca vykonávať u právneho predchodcu žalovaného, nemohlo týmto úkonom dôjsť k platnému uzavretiu pracovného pomeru, avšak zohľadňujúc výklad smerujúci k zachovaniu platnosti právneho úkonu konštatoval, že dohodu o zmene pracovných podmienok z 01.03.2009 možno pri odkaze na pôvodnú zmluvu z 30.06.2005 posúdiť ako dohodu, na základe, ktorej došlo medzi sporovými stranami k založeniu pracovnoprávneho vzťahu, keď táto dohoda strán s odkazom na predchádzajúce dojednanie obsahovala všetky podstatné náležitosti v zmysle § 43 ZP.

26. Vzhľadom na predchádzajúce prerušenie odvolacieho konania uznesením odvolacieho súdu sp. zn. 9CoPr/2/2023-379 z 27.07.2023 do skončenia konania o dovolaní žalobcu proti rozsudku odvolacieho súdu č. k. 12CoPr/7/2022-434 z 15. decembra 2022 však už bol v čase prejednanja odvolania žalovaného známy konečný výsledok konania o neplatnosť podanej výpovede a síce, že žaloba o tomto nároku, konanie o ktorej bolo pred súdom prvej inštancie vedeného pod sp. zn. 12Cpr/7/2016 bola rozsudkom odvolacieho súdu č. k. 12CoPr/7/2022-434 z 15. decembra 2022 vo veci samej zamietnutá a dovolanie žalobcu napádajúce právne posúdenie použité v rozsudku odvolacieho súdu, bolo rozsudkom Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 8CdoPr/3/2023 z 28.02.2024 taktiež zamietnuté. Dôvodom zamietnutia žaloby o určenie neplatnosti výpovede žalobcu z pracovného pomeru bolo, že takúto neplatnosť nemožno určiť vo vzťahu, v ktorom vôbec nedošlo k platnému založeniu pracovnoprávneho vzťahu, keďže pracovná zmluva uzavretá žalobcom so spoločnosťou HK POPRAD, s. r. o. z 30.06.2005 je neplatná a táto neplatnosť nemôže byť konvalidovaná ani následnou Dohodou o zmene pracovných podmienok z 01.03.2009, pretože táto neobsahuje podstatné náležitosti pracovnej zmluvy a to miesto výkonu práce, deň nástupu do práce a mzdové podmienky, pokiaľ tieto neboli dohodnuté v kolektívnej zmluve.

27. Na tomto mieste odvolací súd poukazuje na § 228 CSP, podľa ktorého je výrok právoplatného rozsudku záväzný pre strany konania a pre tých, ktorí sa stali právnymi nástupcami strán po právoplatnosti rozsudku, ak ďalej nie je uvedené inak a súčasne aj na § 194 ods. 2 CSP ustanovujúci súdu povinnosť prihliadnuť na také rozhodnutie, ktorým bolo rozhodnuté o otázke predbežnej otázky a s týmto rozhodnutím sa v konaní vysporiadať. V zásade platí pravidlo, že súd posudzuje všetky predbežné otázky sám. Predbežnou otázkou je najmä otázka súkromnoprávneho charakteru, ktorá spadá do právomoci súdu (platnosť zmluvy, existencia právneho vzťahu a iné). Obidve vyššie spomenuté ustanovenia upravujú podmienky pre uplatňovanie tzv. prejudiciality v civilnom procese, ktorá môže byť založená aj na tom, že právoplatný (skorší) rozsudok je pre určitý okruh subjektov záväzný. Subjektívna záväznosť právoplatného rozsudku znamená, že ním ustálený súkromnoprávny vzťah nemôže byť v inom spore medzi totožnými stranami vyriešený odlišne (res iudicata). Hoci podľa jazykového znenia zákona (§ 228 ods. 1 CSP) je výrok právoplatného rozsudku subjektívne záväzný iba pre strany a ich právnych nástupcov (a v prípade rozšírenej záväznosti aj pre iné subjekty), de iure je záväzný aj pre súd,

ktorý v civilnom procese posudzuje rovnakú otázku súkromnoprávneho charakteru medzi tými subjektmi, pre ktoré je rozsudok záväzný.

28. Vychádzajúc z výsledkov v tomto konaní vykonaného dokazovania a na základe neho ustáleného skutkového stavu s prihliadnutím na právoplatné rozhodnutie týkajúce sa prejudiciálnej otázky neplatnosti výpovede z 19.01.2016 danej žalobcovi právnym predchodcom žalovaného (spoločnosťou HK POPRAD, s. r. o.) z pracovného pomeru, výrok ktorého je vzhľadom na totožnosť subjektov konania aj pre toto konanie záväzný, odvolací súd právne uzatvára, že medzi žalobcom a právnym predchodcom žalovaného pracovnou zmluvou z 30.06.2005 platne nevznikol pracovný pomer ani iný pracovnoprávny vzťah, nakoľko označená pracovná zmluva nespĺňa náležitosti v zmysle § 43 ZP, konkrétne z dôvodu vymedzenia druhu práce (t. j. zastupovanie a riadenie spoločnosti a vykonávanie všetkých činností smerujúcich k rozvoju a rastu popradského hokeja), pretože pracovnú zmluvu s dohodnutým druhom práce zahŕňajúceho (v prevažnej miere) činnosti spadajúce pod rozsah činnosti štatutárneho orgánu nie je možné platne uzavrieť (por. napr. uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4 MCdo/6/2009 zo 16.12.2010, či rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky spisová značka 5 Cdo/92/1997 z 26.11.1997, ZSP č. 15/1998). Činnosť spočívajúca v zastupovaní a riadení spoločnosti spadá nepochybne pod základné a typické kompetencie konateľa spoločnosti upravené najmä v § 133 až 135a ObZ, resp. pokiaľ ide o konanie štatutárneho orgánu podnikateľa najmä v § 13 ods. 1 ObZ a právnickej osoby ako takej v súvisiacom § 20 OZ. Platný pracovný pomer medzi žalobcom a právnym predchodcom žalovaného nemohol vzniknúť ani na základe dohody o zmene pracovných podmienok z 01.03.2009, nakoľko táto poukazuje na neplatnú pracovnú zmluvu a súčasne neobsahuje všetky náležitosti riadnej pracovnej zmluvy vymedzené v paragrafe 43 ZP. Absolútna neplatnosť právneho úkonu totiž pôsobí priamo zo zákona (ex lege) a to od počiatku (ex tunc), bez ohľadu na to, či sa tejto neplatnosti niekto dovolal a preto právne účinky, t.j. subjektívne práva a povinnosti z takto absolútne neplatného právneho úkonu nevzniknú. Je nutné podotknúť, že absolútnu neplatnosť právneho úkonu nemožno podľa platného právneho stavu spätne zhojiť ani dodatočným schválením (ratihabíciou), ani odpadnutím vady prejavu vôle (tzv. konvalidáciou). Odvolací súd sa stotožňuje aj s ďalším záverom vysloveným v jeho rozsudku sp. zn. 12CoPr/7/2022-434 z 15.12.2022 a síce, že z vykonaného dokazovania nemožno vyvodiť platné uzavretie pracovnej zmluvy ústnou formou, keďže nebolo preukázané, aby sa strany sporu na všetkých podstatných náležitostiach pracovnej zmluvy vyžadovaných ZP ústne dohodli.

29. Napriek záveru o neplatnosti pracovnej zmluvy z 30.06.2005, z vykonaného dokazovania, t. j. výsluchu žalobcu a svedkov, obzvlášť svedka H. I., ako aj z pracovnej náplne riaditeľa spoločnosti HK Poprad s.r.o. z 01.03.2009 (č.l. 64) vyplýva, že žalobca pre právneho predchodcu žalovaného vykonával rôzne činnosti a práce, a to aj také, ktoré nemožno považovať len za výkon konateľského oprávnenia, t.j. oprávnenia konať v mene spoločnosti vo všetkých veciach navonok voči tretím osobám, ani za tzv. obchodné vedenie spoločnosti, ktoré vo všeobecnosti zahŕňa rozhodovanie o otázkach organizačného charakteru, o technických otázkach, o veciach vnútornej prevádzky podniku, o podnikateľskom zámere spoločnosti a podobne. Vychádzajúc z opisu činností uvedených v označenej pracovnej náplni z 01.03.2009 súd prvej inštancie vo svojej podstate správne právne posúdil, že značná časť činností v nej uvedených, nezodpovedá obsahu výkonu konateľského oprávnenia, prípadne obsahu obchodného vedenia spoločnosti, resp. presahuje výkon funkcie konateľa, ako napríklad: dohodnúť a pripraviť v predsúťažnom období prípravné zápasy „A“ mužstva a nahlásiť ich na príslušné oddelenie SZLH (6.), aktualizovať presnú súpisku „A“ mužstva potrebnú k výrobe dresov a k ďalším sezónnym potrebám (8.), kontrolovať hokejovú výstroj ako aj spotrebu hokejok pre „A“ mužstvo (9), pripravovať podklady k odohratiu zápasov, t.j. súpiske mužstva, registračné preukazy pre rozhodcov, súpisky mužstiev do presscentra (10), vykonávať všetky úkony potrebné po ukončení zápasu (11), byť nápomocný v riešení zdravotných problémov u jednotlivých hráčov (13.), pripravovať organizačne všetky akcie aj nehokejové s „A“ mužstvom ako sú besedy a autogramiády (14.), spolupráca s klubmi I. ligy pri zabezpečovaní hráčov na striedavý štart (15.), či zabezpečiť a organizovať Tatranský pohár (17.). Svedok I. v konaní pred súdom prvej inštancie vypovedal aj, že žalobca riešil všetky problémy vyplývajúce z činnosti klubu, zapájal sa do všetkých jeho činností, komunikoval (viedol pohovory) s hráčmi, s trénermi a obslužným personálom, resp. s externými partnermi, riešil dopravu na zápasy, stravu pre hráčov, bufet do boxov, dresy, zabezpečoval zdravotnícku službu, podporu pre hráčov, trénerov, pitný režim, občerstvenie (hráčom aj súperom), pripravoval predaj vstupeniek, zázemie pre hostí, časomieru, premietanie reklamy, bezpečnostnú službu, rôzne doplnkové činnosti, s tým, že ak niečo chýbalo, urobil to žalobca sám. Odvolací súd nemá pochybnosti, že uvedené práce žalobca vykonával v domnienke, že ich vykonáva

na základe pracovnej zmluvy z 30.05.2006, ktorú však pre nedostatok jej podstatných náležitostí (ako už bolo konštatované vyššie) nebolo možné vyhodnotiť za platný právny úkon. Žalovaný síce v odvolaní namieta, že právny predchodca žalobcu mal všetky tieto činnosti zabezpečené prostredníctvom tretích osôb na základe subdodávateľských obchodných vzťahov, avšak žiadne dôkazy v tomto smere v konaní pred súdom prvej inštancie neprodukoval.

30. Podľa § 17 ods. 3 ZP, 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.

31. Podľa § 222 ods. 1 ZP, ak sa zamestnanec bezdôvodne obohatí na úkor zamestnávateľa alebo ak sa zamestnávateľ bezdôvodne obohatí na úkor zamestnanca, musí obohatenie vydať.

32. Podľa § 222 ods. 2 ZP, bezdôvodné obohatenie na účely tohto zákona je majetkový prospech získaný plnením bez právneho dôvodu, plnením z neplatného právneho úkonu, plnením z právneho dôvodu, ktorý odpadol, ako aj majetkový prospech získaný z nepoctivých zdrojov.

33. Podľa § 222 ods. 3 ZP, predmet bezdôvodného obohatenia sa musí vydať tomu, na čí úkor bol získaný. Musí sa vydať všetko, čo sa nadobudlo bezdôvodným obohatením. Ak to nie je možné najmä preto, že obohatenie spočívalo vo výkonoch, musí sa poskytnúť peňažná náhrada.

34. Podľa § 192 ods. 1 ZP zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorá vznikla zamestnancovi porušením právnych povinností alebo úmyselným konaním proti dobrým mravom pri plnení pracovných úloh, alebo v priamej súvislosti s ním.

35. Zákonník práce zakotvuje zvýšenú ochranu zamestnanca a to aj v prípade neplatnosti právneho úkonu, v súvislosti s ktorou sa vychádza z predpokladu dobrej vôle na strane zamestnanca. Ak neplatnosť právneho úkonu spôsobí aj zamestnávateľ, takáto neplatnosť nemôže byť na ujmu zamestnanca, s výnimkou prípadu, že túto neplatnosť spôsobil zamestnanec výlučne sám, napríklad falšovaním dokladov, zamlčaním potrebných skutočností a podobne. Aj neplatný právny úkon v pracovnom práve môže byť základom pre vznik nároku na náhradu škody, alebo nároku na náhradu mzdy. Výkon závislej práce pri neplatnej pracovnej zmluve právna teória aj súdna prax označuje ako faktický pracovný pomer, resp. za faktická závislá prácu, ktorej zákon priznáva určité právne účinky a následky. Faktický pracovný pomer vzniká pri výkone závislej práce, výkon ktorej nastal aj keď na základe neplatnej pracovnej zmluvy. Pri analýze právnej povahy a podstaty faktického pracovného pomeru treba odlišovať neplatnosť pracovnej zmluvy ako dvojstranného právneho úkonu a samotný takzvaný faktický pracovný pomer ako zákonný dôsledok tejto neplatnosti pracovnej zmluvy. V prípade neplatnosti pracovnej zmluvy nevznikne zamestnancovi povinnosť vykonávať prácu, avšak v prípade, že z jeho strany bolo plnenie na základe neplatnej pracovnej zmluvy už uskutočnené, považuje sa toto plnenie za bezdôvodné obohatenie (§ 222 ZP), ktoré treba vrátiť. Toto bezdôvodné obohatenie poskytuje zamestnávateľ „zamestnancovi“ v sume rovnajúcej sa výške mzdy za vykonanú prácu, nakoľko zamestnávateľ je povinný vydať to, čo by zamestnancovi musel plniť za skutočne vykonanú prácu v prípade, ak by pracovná zmluva bola platne uzavretá. Až do ukončenia pracovnej činnosti zamestnanca sa na tento právny vzťah hľadí, akoby to bol platný pracovný pomer so všetkými právnymi nárokmi vyplývajúcimi z pracovného pomeru založeného platnou pracovnou zmluvou. Pokiaľ sa faktické zamestnanie ukončí faktickým neprideľovaním práce, nemôže mať takýto zamestnanec právo na výpovednú dobu a tým ani na odstupné; tým však nie sú dotknuté možnosti založenia zodpovednostnému právneho vzťahu z titulu náhrady škody, ohľadne, ktorého musia byť splnené potrebné zodpovednostné predpoklady.

36. V okolnosti danej veci odvolací súd dospel k záveru o splnení podmienok pre priznanie nárokov založených výkonom faktickej závislej práce žalobcu pre právneho predchodcu žalovaného. Zo žalovaným nepopretého skutkového tvrdenia žalobcu a súčasne obsahu oboznámenej pracovnej zmluvy z 30.06.2005 vyplýva, že túto zmluvu za zamestnávateľa podpísal v tom čase druhý konateľ spoločnosti právneho predchodcu žalovaného - D. D. a nie sám žalobca a že dohodu o zmene pracovných podmienok z 01.03.2009 podpísal za žalovaného prezident jediného spoločníka spoločnosti HK POPRAD, s. r. o., Ing. Anton Danko. Ďalej z výpovede žalobcu na pojednávaní konanom 15.11.2016 vyplýva, že ako riaditeľ spoločnosti HK POPRAD, s. r. o. bol úkolovaný predovšetkým správnou radou

občianskeho združenia (HOKEJOVÝ KLUB TATRAVAGÓNKA ŠPORTOVÝ KLUB POLÍCIE Poprad, neskôr premenovaný na HOKEJOVÝ KLUB Poprad), ktoré bolo pôvodne jediným spoločníkom právneho predchodcu žalovaného, a tiež že toto občianske združenie malo svojho prezidenta klubu, čestného prezidenta klubu, predsedu správnej rady a členov správnej rady. Odvolací súd zastáva názor, že žalobca síce bol jedinou osobou, s ktorou bola zo strany právneho predchodcu žalovaného uzavretá pracovná zmluva (ktorá sa napokon ukázala ako neplatná), súčasne však žalovaný v konaní neuniesol dôkazné bremeno v tom smere, že za neplatnosť pracovnej zmluvy ako právneho úkonu si môže žalobca len sám. Žalobcovi ako zamestnancovi tak aplikujúc § 17 ods. 3 ZP nemôže byť neplatnosť tohto právneho úkonu na ujmu.

37. Za výkon faktickej závislej práce vykonanej pre právneho predchodcu žalovaného má preto žalobca ako fyzická osoba právo na mzdu, resp. náhradu mzdy pri prekážkach v práci ako aj na náhradu škody, ktorá mu vznikla pri plnení pracovných úloh. Súd prvej inštancie v konaní ustálil, že žalobca vykonával prácu najmenej do 24.02.2016, kedy mu bolo doručené oznámenie právneho predchodcu žalovaného, že viac nemá ako zamestnávateľ možnosť pridelovať mu prácu a preto sa až do skončenia pracovného pomeru nemusí zdržiavať na pracovisku. Uvedené skutočnosti je potrebné interpretovať tak, že najmenej do 24.02.2016 patrila žalobcovi za výkon faktickej závislej práce pre spoločnosť HK POPRAD, s. r. o., ktorá v tom čase vystupovala vo vzťahu k žalobcovi ako jeho (domnelý) zamestnávateľ náhrada za bezdôvodné obohatenie, ktorú predstavuje mzda za takto vykonanú prácu. Aj keď faktický pracovný pomer zaniká ukončením výkonu práce pre zamestnávateľa a fyzickej osobe, ktorá ako zamestnanec uzatvorila neplatnú pracovnú zmluvu neprislúchajú nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru, vychádzajúc z § 17 ods. 3 druhá veta ZP, takáto fyzická osoba má nárok na náhradu škody, ktorá jej vznikla tým, že nebola dodržaná výpovedná doba. Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu je príkladom tzv. objektívnej zodpovednosti, v prípade ktorej sa nevyžaduje zavinenie, čo znamená, že fyzickej osobe vystupujúcej v postavení zamestnanca, resp. domnelého zamestnanca pri výkone faktickej závislej práce postačuje preukázanie (i) protiprávneho konania na strane zamestnávateľa, (ii) vzniku škody na strane zamestnanca a (iii) príčinnej súvislosti (kauzálneho nexusu) medzi protiprávnym úkonom a vznikom škody. V súdnom prípade považuje odvolací súd uvedené podmienky pre priznanie náhrady škody vo výške náhrady mzdy za obdobie od 25.02.2016 do 30.04.2016 za splnené, keď protiprávne konanie na strane zamestnávateľa spočíva v uzavretí neplatnej pracovnej zmluvy, v príčinnej súvislosti s ktorým došlo zo strany právneho predchodcu žalovaného k nevyplateniu mzdy žalobcovi za špecifikované obdobie, čo na jeho strane predstavuje konkrétnu materiálnu škodu.

38. Tak ako to uzavrel už súd prvej inštancie v závere bodu 60. odôvodnenie napadnutého rozsudku, sporové strany nenamietali výšku uplatnenej mzdy, resp. náhrady mzdy vyplývajúcej zo mzdových listov a výplatných pásov predložených v konaní, t.j. za mesiac február 2016 vo výške 1 979,18 eur netto, za mesiac marec 2016 vo výške 1 979,18 eur netto a za mesiac marec 2016 vo výške 2 716,04 eur netto. Uvedené nároky v celkovej sume 6 674,40 eur tak podľa revidovaného právneho posúdenia odvolacieho súdu predstavujú súčet náhrady za bezdôvodné obohatenie na strane žalovaného (§ 222 ods. 3 tretia veta ZP) za prácu vykonávanú žalobcom od 01.02.2016 do 24.02.2016 (t. j. za 18 pracovných dní v mesiaci február 2016, čo pomerne predstavuje sumu 1 696,44 eur) a náhrady škody žalobcu z dôvodu nároku na náhradu mzdy za prekážky v práci (§ 192 ods. 1 ZP), ktorá by mu v prípade plynutia výpovednej doby patrila za obdobie od 25.02.2016 do 30.04.2016 (t.j. za 3 pracovné dni v mesiaci február 2016 a za mesiace marec a apríl 2016, čo pomerne predstavuje sumu 4977,96 eur). Aplikujúc už opakovane uvádzanú zákonnú zásadu, že neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak túto nespôsobil sám (§ 17 ods. 3 ZP) odvolací súd konštatuje, že ako v prípade nevyplatenia mzdy, resp. náhrady mzdy zamestnancovi vzniká nárok na zaplatenie úroku z omeškania z jednotlivých ich mesačných nárokov od nasledujúceho dňa po dni ich splatnosti, tak aj v prípade bezdôvodného obohatenia, respektíve náhrady škody titulom nárokov z faktického pracovného pomeru vzniká žalobcovi nárok na úrok z omeškania za rovnakých podmienok. Preto sa odvolací súd aj vo vzťahu k úroku z omeškania stotožňuje s bodmi 63. až 66. odôvodnenia napadnutého rozsudku a v podrobnostiach na tieto poukazuje.

39. K ostatným odvolacím námietkam žalovaného odvolací súd dodáva, že v konaní bolo vykonanými dôkazmi preukázané reálne vykonávanie prác typických pre pracovný pomer žalobcom, čo vyplýva predovšetkým zo svedeckej výpovede svedka I.. Skutočnosť, že žalobca bol jediným zamestnancom spoločnosti HK POPRAD, s. r. o., nevylučuje možnosť vzniku pracovného pomeru medzi spoločnosťou a žalobcom, nakoľko pomer nadriadenosti a podriadenosti v takom prípade vzniká vo vzťahu medzi

spoločnosťou ako právnickou osobou a konkrétnym zamestnancom ako fyzickou osobou, teda nie je podstatné, že v spoločnosti nebola zamestnaná súčasne aj iná fyzická osoba. V okolnostiach prípadu je tiež zrejmé, že v čase spísania neplatnej pracovnej zmluvy mala spoločnosť aj druhého konateľa, ktorý za spoločnosť konal a spornú pracovnú zmluvu (teraz posúdený ako neplatnú) za ňu aj uzatvoril. Pre posúdenie platnosti pracovnej zmluvy z 30.06.2005 je tiež potrebné za právne irelevantné považovať aj neurčenie konkrétneho pracovného času žalobcu, keď z ust. § 43 ZP nevyplýva povinnosť v pracovnej zmluve určiť (vymedziť) presnú dĺžku pracovného času. Otázku pracovného času upravuje ZP v § 85 a nasl. ZP, ktoré sú plne aplikovateľné na akúkoľvek pracovnú zmluvu, ktorá tieto náležitosti nemusí podrobne upravovať. Ostatné námietky a výhrady žalovaného (odvolateľa), vrátane tých, ktoré uviedol vo svojom podaní z 21.05.2024 vo vzťahu k novej aplikácii § 17 ods. 1 až 3 ZP, na výzvu odvolacieho súdu realizovanú v zmysle § 382 CSP z dôvodu predpokladanej zmeny právneho posúdenia prípadu v odvolacom konaní z opatrnosti, aj napriek obsahu podania žalobcu na č.l. 88 spisu, nie sú spôsobilé zvrátiť právne posúdenie súdeného prípadu a možno ich považovať za právne bezvýznamné, nevyžadujúce osobitnú (špecifickú) odpoveď odvolacieho súdu na ne.

40. Z už konštantnej judikatúry tak národných, ako aj nadnárodných, súdov totiž vyplýva, že súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené stranami sporu, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia bez toho, aby zachádzali do všetkých detailov sporu uvádzaných stranami. Odôvodnenie rozhodnutia tak nemusí dať odpoveď na každú jednu poznámku, či pripomienku strany sporu, ktorá ju nastolila. Je však nevyhnutné, aby bolo reagované na podstatné a relevantné argumenty strán (viď napr. aj rozhodnutia ÚS SR II. ÚS 251/04, II. ÚS 200/09 a podobne).

41. Na základe vyššie uvedeného odvolací súd postupom podľa § 387 ods. 1 a 2 CSP rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdil, majúc za to, že uplatnené odvolacie dôvody v zmysle § 365 ods. 1 písm. a) a f) v danom prípade naplnené neboli, a odvolacím súdom revidované odpovede na niektoré prejudiciálne právne otázky relevantné v prípade neviedli k celkovo inému právnomu záveru v otázke dôvodnosti žalobcom uplatneného nároku.

42. O nároku na náhradu trov tohto odvolacieho konania bolo rozhodnuté podľa § 255 ods. 1 v spojení s § 262 ods. 1 a § 396 ods. 1 CSP tak, že žalobcovi odvolací súd priznal voči neúspešnému žalovanému nárok na náhradu trov odvolacieho konania rozsahu 100%, keďže v odvolacom konaní bol žalobca v celom rozsahu úspešný. Žiadne dôvody hodné osobitného zreteľa v zmysle § 257 CSP, pre ktoré by nebolo dôvodné žalobcovi priznať náhradu odvolacích trov neboli v okolnostiach prípadu vzhľadnuté.

43. Podľa § 262 ods. 2 CSP o výške náhrady všetkých priznaných trov konania rozhodne súd prvej inštancie v lehote 60 dní od právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

44. Toto rozhodnutie bolo senátom odvolacieho súdu prijaté pomerom hlasov 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP) v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP).

Dovolateľ má právo zvoliť si advokáta a možnosť obrátiť sa na Centrum právnej pomoci (§ 160 ods. 2 CSP).

Podanie vo veci samej urobené v elektronickej podobe bez autorizácie podľa osobitného predpisu treba dodatočne doručiť v listinnej podobe alebo v elektronickej podobe autorizované podľa osobitného predpisu; ak sa dodatočne nedoručí súdu do desiatich dní, na podanie sa neprihliada. Súd na dodatočné doručenie podania nevyzýva (§ 125 ods. 2 CSP).

Dovolateľ musí byť s výnimkou prípadov podľa § 429 ods.2 v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 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 (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).